

УТВЕРЖДЕНО

приказом КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2»

от «26» декабря 2025 г. № 129/1



Директор

Т.В. Иванова

Т.В. Иванова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 2»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2»

Логина В.С. Логинова

«26» декабря 2025 г.

г. Красноярск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 2» (далее – КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2», Учреждение, Работодатель).

1.2. Настоящее Положение в отношении работников Учреждения устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

- условия, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Учреждения.

1.6. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

1.7. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в денежной форме в валюте РФ (рублях) за текущий месяц.

1.9. В Учреждении устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

за первую половину месяца - 19 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени;

за вторую половину месяца - 4 числа следующего месяца, согласно отработанному времени.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы работникам Учреждения производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.10. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее — счет работника), Работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в Учреждении систему оплаты труда. По согласованию с работником Работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (в виде сумм материальной помощи и пр.).

1.11. О составных частях заработной платы Работодатель извещает работника ежемесячно при выплате окончательного расчета по заработной плате путем направления расчетного листка посредством электронной почты на электронный адрес работника не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Ответственным за вручение расчетного листка работнику посредством электронной почты является бухгалтер по расчету заработной платы.

Работодатель обязан по письменной просьбе работника выдать ему расчетный листок в бумажной форме не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

1.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.13. Настоящее Положение применяется с 1 января 2026 года.

2. Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.5. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в выполнении государственного задания на оказание государственных услуг и повышении результативности своей профессиональной деятельности, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложениями № 3 и № 4 к настоящему Положению.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

4.6. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

4.7. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 раздела 3 постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края».

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующего критерия оценки результативности и качества труда директора Учреждения и выплачивается ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный Учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов Учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы <1> более 1%	0,25

<1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной

собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

4.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

4.9. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее - Закон № 82-ФЗ) с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.10. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом № 82-ФЗ с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

4.11. Работникам Учреждения при выплатах по итогам работы учитываются:

- участие в организации мероприятий;
- участие в инновационной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- результативность обучающихся в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

4.12. Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.13. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется директором Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются приказом директора Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Колледжа. Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. С учетом мнения Комиссии директор Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения. Директор Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления, представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

4.14. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.15. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяют балльную оценку.

4.17. Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1балла} = Q_{стим раб} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{стим раб}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{стим раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}, \quad (5)$$

где:

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Колледжа с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера) установлен приказом министерства образования Красноярского края от 01.03.2017 № 16-11-04.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Колледжа ниже размеров должностного оклада директора:

главному бухгалтеру на 10%;

заместителю директора по учебной работе на 10%;

заместителю директора по воспитательной работе на 10%;

заместителю директора по научно-методической работе на 10%;

заместителю директора по административно-хозяйственной работе на 10%.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.4. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

организация проведения важных конкурсов, мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

выполнение важных работ;

результаты государственной итоговой аттестации обучающихся.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора Учреждения ежеквартально в процентах от должностного оклада.