



Автономная некоммерческая организация профессиональная образовательная организация  
**«Колледж экономики, права и информационных технологий»**  
ИНН 9710026257, ОГРН 1177700004437, БИК 044525593, РС № 40703810302520000033,  
КС №30101810200000000593 в АО АЛЬФА-БАНК

## ПРИКАЗ

«29» декабря 2023 года

№ 12/ОП

г. Москва

### Об утверждении Положения об оплате труда работников колледжа

В целях совершенствования системы оплаты труда и повышения эффективности труда работников Автономной некоммерческой организации профессиональной образовательной организации «Колледж экономики, права и информационных технологий»,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2024 года Положение об оплате труда работников в новой редакции. (Приложение 1).
2. Заместителю директора колледжа по финансово-экономической работе Золотовой О.А., начальнику отдела кадров Смирновой Л.И. ознакомить сотрудников колледжа с настоящим приказом под подпись.
3. Приказ от 31.08.2023 № 18 «Об утверждении Положения об оплате труда работников колледжа» считать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора колледжа по финансово-экономической работе Золотову О.А.



Документ подписан  
электронной подписью

Сертификат: 01645F7F00A6B00EA045B7ABA7AE2FFF62  
Владелец: Ярошук Анатолий Борисович  
Действителен: с 25.10.2023 по 25.01.2025

Директор

А.Б. Ярошук

**Приложение №1 к приказу от 29.12.2023 г. №12/ОП**

Рассмотрено на собрании  
трудового коллектива колледжа.

Протокол №3 от 29 декабря 2023

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ПОО «КЭПиИТ»



А.Б. Яроцук  
«29» декабря 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников колледжа**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Автономной некоммерческой организации профессиональной образовательной организации «Колледж экономики, права и информационных технологий (далее – колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Колледжа и другими нормативными документами.

1.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из:

- оплаты обучающихся за оказание образовательных услуг
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- средств иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.4. Заработная плата работников при введении, принятии, изменении Положения об оплате труда работников колледжа, устанавливается не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до их введения, принятия, изменения при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.5 Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, не позднее 25 числа текущего месяца и не позднее 10 числа следующего месяца безналичным перечислением на банковскую карту работника.

1.6. При установлении должностных окладов работникам колледжа принимается за основу постановления Правительства Российской Федерации, Правительства г. Москвы О минимальном размере оплаты труда.

1.7. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, размеры должностных окладов, ставок заработной платы, согласно профессионально-квалификационным группам на основании вышеуказанных нормативно-правовых актов, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются директором колледжа по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

1.8. Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников учреждений, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Работникам колледжа производится выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении и начисляются на должностной оклад без учёта доплат и надбавок.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- доплаты педагогическим работникам за кураторство групп, проверку письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории и т.д.), за руководство предметными (цикловыми) комиссиями, за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, за наставничество.
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

1.10. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты (премия) по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;
- выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в абсолютных размерах или в процентных отношениях к окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1.11. Размер выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.12. Размеры должностных окладов (окладов) работников колледжа индексируются в соответствии с законом г. Москвы об бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (индекса потребительских цен) в сроки и размерах, установленные Правительством г. Москвы.

1.13. Оплата труда работников колледжа, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.14. Заработная плата работника колледжа предельным размером не ограничивается.

1.15. Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.16. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода года, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь в соответствии с настоящим Положением.

## **2. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

2.1. Должностной оклад директора колледжа определяется учредителем.

2.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя устанавливаются в соответствии со штатным расписанием колледжа.

2.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа могут производиться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в соответствии с разделом 4 Настоящего Положения.

### **3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты**

3.1. Работникам колледжа производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Перечень должностей (профессий) работников колледжа, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, ранее установленные доплаты работникам отменяются.

3.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на месячную норму рабочего времени в соответствующем месяце года. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу, определяется путем деления МРОТ на месячную норму рабочего времени в соответствующем месяце года.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Начисление и оплата за сверхурочную работу производится ежемесячно.

3.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, определяется путем деления МРОТ на месячную норму рабочего времени в соответствующем месяце года.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. Работникам колледжа устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.2. Доплаты педагогическим работникам за классное руководство, проверку письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские, лаборатории и т.д.), за руководство предметными (цикловыми) комиссиями, за проведение

работы по дополнительным образовательным программам и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

а) за классное руководство – 1000 рублей за классное руководство в группах;

б) за проверку письменных работ по следующим предметам:

русский язык и литература, иностранный язык, математика -10 % от объема часов теоретического обучения в соответствии с учебными планами на каждый учебный год;

в) заведование учебные кабинеты, мастерские, лаборатории и т.д.- от 5 % до 25 % от категории пед. работника.

г) за руководство предметными (цикловыми) комиссиями – до 20 % от категории пед. работника

д) надбавка сотрудникам колледжей, реализующим программы углубленной подготовки, – 15% от категории пед работника

е) за наставничество – от 1000 рублей.

3.3. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

	Надбавка
За ученую степень доктора наук	25 %
За ученую степень кандидата наук	10 %
Почетное звание СССР или РФ, заслуженный (народный) учитель	10 %

При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается только по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

3.4. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с момента предоставления документа о принятии Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с момента предоставления документа о принятии Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – с момента предоставления документа о присвоении почетного звания.

3.5. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.6. Указанные в настоящем разделе доплаты (надбавки) выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда, при отсутствии бюджетных средств выплачиваются за счет доходов, приносящей доход деятельности.

#### **4. Выплаты (доплаты) стимулирующего характера**

В целях заинтересованности в улучшении результатов труда, закрепления высококвалифицированных кадров работникам производится выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы месяц, квартал, полугодие, год;
- единовременные (разовые) выплаты.

##### **4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы**

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются в целях материального стимулирования работников колледжа.

4.1.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, используются следующие показатели:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений:
    - за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании;
    - за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;
    - за подготовку призеров олимпиад в конкурсах;
    - за особые заслуги работника в достижении высоких результатов деятельности, повышении авторитета и имиджа колледжа;
    - за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
    - за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ;
    - за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
    - за выполнение сверхплановых и особо важных заданий по поручению директора;
    - за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
    - за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;
    - за проведенные научные исследования по актуальным проблемам среднего профессионального образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов,
    - за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям;
    - за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров;
    - за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
    - за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в педагогической деятельности;
- повышение квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

- за высокое профессиональное мастерство;
- за привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности колледжа (поощрение предпринимательской инициативы).

выплаты за качество выполняемых работ:

- за стабильное качество обучения;
- за досрочное и качественное выполнение порученной работы;
- за выполнение важных и особо важных работ;
- выплаты по итогам работы.

4.1.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается распоряжением директора колледжа сроком не более чем на один календарный год. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) без учета других доплат и надбавок.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы работникам колледжа может быть увеличен, снижен или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей.

4.1.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.1.5. Директору колледжа:

- Директору колледжа ежемесячно персональная надбавка к должностному окладу за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа.
- Единовременные премии директору из стимулирующей части фонда оплаты труда за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

4.1.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа надбавка за эффективность (качество), напряженность и высокие результаты работы устанавливаются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда приказом директора на текущий календарный год и выплачивается ежемесячно.

4.1.7. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.1.8. Размер стимулирующих выплат по результатам работы за период может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:



- отсутствия материалов по самоанализу деятельности;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора колледжа и уполномоченных должностных лиц.

#### **4.2. Порядок выплаты единовременной премии**

4.2.1. Единовременные премии работникам выплачиваются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- в связи с профессиональным праздником - Днем учителя.
- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта) и другими государственными праздниками;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- в связи с юбилейными датами работников колледжа.

4.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора колледжа, учитывая личный вклад каждого работника

4.2.3. Размер премии может устанавливаться в процентном отношении к окладу (ставке) или же в абсолютном значении. Размер премии не ограничивается.

4.2.4. На выплату премии могут направляться средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

### **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Штатное расписание по всем видам деятельности колледжа ежегодно утверждается директором колледжа.

5.2. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности преподавательского состава, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала.

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

5.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, должностные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды обязательных выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.5. Штатное расписание педагогического персонала формируется в зависимости от учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени.

5.6. Должности, включенные в штатное расписание колледжа, должны соответствовать уставным целям колледжа и содержаться в едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и в едином тарифно- квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

5.7. Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелая болезнь, длительное заболевание работника или близких родственников работника за счет средств колледжа;
- необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденная соответствующими документами за счет средств колледжа;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств за счет средств колледжа;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности за счет от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- смерть работника или близких родственников за счет средств колледжа;
- другие уважительные причины за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.8. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.9. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором колледжа и выплачиваются за счет средств колледжа.

5.10. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.11. Работникам колледжа, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника колледжа.

Указанные выплаты обеспечиваются директором колледжа за счет средств бюджета, направленных колледжем на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.



