

УТВЕРЖДАЮ:

Директор краевого государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения

«Красноярский колледж радиоэлектроники  
и информационных технологий»

А.В. Войнов

«27» июня 2025 год



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ И  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(КГБПОУ «ККРИТ») № 288**

г. Красноярск, 2025

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Постановление Правительства РФ от 04.04.2025 № 436 № «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- 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»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного и казенного учреждения»;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России № 216н от 05.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»
- 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 учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10 пр.);

- Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий»;

- Коллективным договором краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж радиоэлектроники и информационных технологий» (при наличии).

Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ, и по должностям, не предусмотренным ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работников определяются коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом учреждения (положением об оплате труда работников учреждения), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

## **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

1.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню квалификации (за исключением должностей, не предусмотренных ПКГ)

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

### **2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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).

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

2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов).

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

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

### **3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора (при наличии), локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работникам Учреждений 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);
- выплаты по итогам работы.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам руководителем подразделения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и отвечать уставным задачам учреждения.

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах (при наличии), локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

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

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.

3.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

3.8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

3.9. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

3.10. 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 Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

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

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

3.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия, при ее наличии).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель

первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

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 руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждений (при наличии такого органа), представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

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

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

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

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

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

C1балла - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

B<sub>i</sub> - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

(4)

где:

Q<sub>стим раб</sub> - 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).

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

где:

Q<sub>зп</sub> - 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<sub>гар</sub> - 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);

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.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.2. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных оклада руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Министерством в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 6 к настоящему Положению.

4.3. Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

4.4. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Министерством.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

4.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

4.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.9. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.10. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в разделе 4.2. настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются 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.

10. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей, установленных согласно Приложению № 10 к настоящему Положению.

**5. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА  
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ  
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО  
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ИЛИ КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}.$$

где  $DO_{cp}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

5.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;
- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

## **6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится из доходов учреждения от приносящей доход деятельности.

## **7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

7.1. К молодым специалистам учреждения относятся работники, соответствующие следующим условиям:

- граждан Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

7.2. Статус молодого специалиста устанавливается на срок первых 5 (пяти) лет работы с момента окончания учебного заведения.

7.3. Статус молодого специалиста, присвоенного работнику учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения учреждения в другое.

7.4. Статус молодого специалиста учреждения утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

7.6. Персональная выплата в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливается при наличии статуса молодого специалиста, в размере, предусмотренном Приложением № 4, к должностному окладу (ставке заработной платы) на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения среднего или высшего профессионального образования.

## **8. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

8.1. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени педагогических работников установлены Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

8.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебных планов учреждения, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, а также участвующих в проведении учебных занятий, государственной итоговой аттестации, и рецензировании основной профессиональной образовательной программы, выпускной квалификационной работы, методической документации учреждения.

8.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается персональная выплата в размере, предусмотренном в Приложении № 4.

8.5. Порядок начисления заработной платы преподавателей регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными документами Министерства образования Российской Федерации.

8.6. Профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №261н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8.7. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников устанавливается Правительством Красноярского края. Минимальный размер оклада (должностных окладов), ставка заработной платы выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

8.8. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Приказом министерства образования Красноярского края.

8.9. Кроме минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, из числа педагогических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором (при наличии), разделом 3 настоящего Положения.

## **9. ВЫПЛАТЫ ПРИ СУММИРОВАННОМ УЧЕТЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

9.1. Заработная плата работника рассчитывается из должностного оклада и отработанного им времени рабочих часов в месяц.

9.2. Расчетным периодом является год.





## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

Согласовано:

Представитель трудового коллектива специалист по кадрам  
Главный бухгалтер  
Юрисконсульт  
Инспектор по кадрам

 М.В. Мечева  
 Е.В. Лапкина  
 О.М. Яковлева  
 В.А. Грешилова