Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жукова Алла Владимировна
Должность: Директор
Дата подписания: 02.03.2026 15:22:46
Уникальный программный ключ:
96e8ebaa8c54e6d8ccff97ac2e8f4857fe2eb25e

ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Северо-Кавказский колледж инновационных технологий»
(ЧПОУ «СККИТ»)

Утверждено протоколом единственного учредителя № 03 от 01 июля2018 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧПОУ «СККИТ»
_____А.В. Жукова
«01» июля 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

01 июля 2018 года

Пятигорск

Об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения Работников ЧПОУ «СККИТ» (далее – Организация).

Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала Организации, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, снижении затрат на производство единицы продукции (работ, услуг), совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Организации (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

Внешнее или внутреннее совместительство для административных работников (заместители руководителя) осуществляется на основании разрешающего локального акта.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не должна превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотический, ядовитых вредных и иных токсичных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Работодатель вправе изменять установленную систему оплаты труда путем внесения изменений в настоящее Положение и другие локальные нормативные акты с соблюдением требований действующего законодательства.

1.5. Оплата труда Работников Организации включает в себя:
– заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Положением о премировании;

2. Заработная плата

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При невыполнении нормы – заработная плата пересчитывается.

2.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организация производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

2.4 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается 1 и 15 числа каждого месяца.

При определении размера зарплаты за полмесяца Работодатель учитывает фактически отработанное Работником время (фактически выполненную им работу)[1], без учета премиальных выплат. При этом минимальный размер указанной зарплаты за полмесяца должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.[2]

Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают заместитель директору по учебно-методической работе и заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

---

[1] Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 февраля 2016 г. № 14-1/10/В-660 О сроках выплаты заработной платы, а также о размере выплаты заработной платы за полмесяца

[2] Письмо Роструда от 08.09.2006 N 1557-6 "Начисление авансов по зарплате"

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.7. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

2.8. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику. Срок выдачи справки – 3 дня с момента подачи заявления.

2.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2.11. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными норма-

тивными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

2.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

2.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.17. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

2.18. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3. Гарантии и компенсации

3.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими Федеральными законами.

3.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Условия, порядок и размер вышеназванных гарантий и компенсаций, устанавливаются организацией в соответствии с действующим трудовым законодательством и указываются в локальных нормативных актах или трудовом договоре.

4. Система оплаты труда

4.1. Должностной оклад

4.1.1. Размер месячного должностного оклада работника организации определяется в соответствии со штатным расписанием[3], утвержденным руководителем организации и указывается в трудовом договоре с ним.

Размер месячного должностного оклада работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В месячный должностной оклад не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

4.1.2. Размер месячного должностного оклада может уменьшаться с соблюдением норм и правил, установленных действующим трудовым законодательством. Изменение размера заработной платы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим работником.

---

[3] На руководство учебной практикой студентов очной формы обучения оплачиваются часы согласно учебного плана; производственной практикой студентов (очной форма обучения) отводится по 4 часа по каждому модулю (не зависимо от количества студентов).
На проведения экзаменов отводится 2 часа.
Данная нагрузка входит в часы ставки Работника.

4.1.3. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников не превышает 1440 академических часов[4]. Из них 720 часов – учебная нагрузка за ставку работы. Оставшееся время используется для самообразования, заполнения необходимой документации, участия в различные рода совещаниях и т.п.

4.2. Почасовая оплата труда

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организации.

Для преподавателей колледжа размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

На руководство учебной и производственной практикой студентов (заочной форма обучения) отводится по 2 часа по каждому модулю (не зависимо от количества студентов).

За руководство учебной практикой студентов очной формы обучения оплачиваются часы согласно учебного плана (аудиторная нагрузка); производственной практикой студентов (очной форма обучения) отводится по 2 часа по каждому модулю (не зависимо от количества студентов).

За работу со студентами, обучающимся по индивидуальному плану (согласно его индивидуального плана): исходя 1 час на группу студентов.

На экзамены отводится 2 часа (независимо от количества студентов).

4.3. Стимулирующие и поощрительные выплаты (премии), материальная помощь

В организации осуществляются два вида премии: основная и дополнительная.

Основная премия выплачивается только заместителям руководителя (руководителям объединений) в зависимости от показателей, которых они достигают.

Дополнительная премия может выплачиваться любому сотруднику, если он выполнил, то или иное условие получения премии.

Основная премия выплачивается фиксированной суммой:

– 4 000 (четыре тысячи) рублей ежемесячно (заместителям руководителя);

– 2 000 (две тысячи) рублей ежемесячно (руководителям объединений),

при условии выполнении месячного плана (за полное выполнение задания, закрепленное за сотрудником в плане на месяц). При невыполнении хотя бы одного пункта плана (независимо от причины невыполнения) премия не выплачивается. Кроме этого премия не выплачивается, если по результатам мероприятий контролирующих органов имеются замечания в той отрасли, которая закреплена за сотрудником в локальном акте Организации.

Дополнительная премия выплачивается любому сотруднику, но только в том случае, если он выполнил, то или иное условие получения дополнительной премии.

Условия премиальных выплат	Сумма (руб.) / %
Привлечение студента на обучение (за каждого студента, заключившего договор и оплатившего обучение). При этом, если студент оплатил 100% суммы – то размер премии составляет 1500 р.; если студент оплачивает частями, то выплата тоже происходит частями (в пропорции от суммы оплаты)	1 500 руб.

[4] Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г.

Привлечение слушателей на обучение по программам дополнительного профессионального образования, профессионального обучения: - при группе от 3 до 5 человек - при группе от 6 до 10 человек - при группе свыше 11 человек	3-5% от выручки
Индивидуальный выпуск рецензируемого учебника (книги), методического пособия (с номером ISBN, с названием колледжа, который будет производить премиальную выплату). При коллективном выпуске – фиксированная выплата делится между авторами, в зависимости от их вклада в написание продукта; % определяет руководитель.	5 000 руб.
За организацию и проведение платных мероприятий (при выполнении плана участников): конференции, семинары, вебинары, круглые столы и т.п. от 20 до 30 человек от 31 до 50 человек свыше 51 человека При коллективной организации мероприятии процентная сумма распределяется на всех участвующих в организации мероприятия	3-5% от выручки

Другие премиальные выплаты, устанавливающиеся при наличии денежных средств в учреждении, закрепляются локальным актом учреждения:

- День учителя – 1 000 рублей;
- юбилейная дата (50 лет со дня рождения, далее каждые 5 лет) – 2 000 рублей;
- свадьба работника – 5 000 рублей.

Работнику может выплачиваться материальная помощь (по личному заявлению работника): выплаты в связи со смертью близкого родственника – 2 000 рублей. При этом близкими родственниками считаются: родители, дети, супруги. Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств в Организации.

Выплаты не являются обязательными; утверждаются локальным актом.

4. Иные выплаты работникам

Работодатель также выплачивает работникам иные компенсационные выплаты в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством РФ.

5. Ответственность работодателя

5.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.2. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6. Заключительные положения

6.1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем.

6.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

Приложение
к Положению об оплате труда

Форма расчетного листка

Организация: ЧПОУ "СККИТ"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____
Ф.И.О.
Организация: ЧПОУ "СККИТ"
Подразделение: Основное подразделение

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг работника на конец

Общий облагаемый доход: