1. **Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства» (далее – Положение, Колледж), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа по основной и внебюджетной деятельности.

Оплата труда работников Колледжа включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Данное Положение вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника зависит от занимаемой должности, ее принадлежности к конкретной профессиональной квалификационной группе должностей   
и квалификационному уровню, и (или) требованиям профессионального стандарта.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 1  
к Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

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).

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах   
с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются   
на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере  
4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Лицам до 30 лет процентная надбавка за стаж к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в Колледже,  
если они прожили в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях не менее 5 лет.

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

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 в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере одинарной двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работающего 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.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

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

Работникам Колледжа по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств  
от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем   
на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности   
и особого режима 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 за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  
и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты по итогам работы.

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 № 3 к настоящему Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Колледжа на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Колледжа, 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 Колледжа  
за соответствующий период времени.

Работникам Колледжа, 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 Колледжа 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 Колледжа времени,   
и величиной заработной платы конкретного работника Колледжа   
за соответствующий период времени.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности   
и качества труда работников Колледжа устанавливаются в соответствии   
с приложением № 4 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером   
не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются Директором Колледжа (с учетом мнения комиссии  
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда) устанавливаются на срок не более трех месяцев.

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

Размер выплаты конкретному работнику Колледжа определяется   
по формуле:

С = С1балла x Бi,

где:

С - размер выплаты конкретному работнику Колледжа в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат   
на плановый период;

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



где:

Qстим раб - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Колледжа в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Колледжа, подлежащих оценке   
за отчетный период.

Qстим раб = Qзп - Qгар - Qотп, (5)

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам Колледжа, состоящий   
из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа,  
на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Колледжа, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Колледжа, на месяц  
в плановом периоде);

Qотп - 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 Колледжа на месяц в плановом периоде.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- объем ввода законченных ремонтом объектов;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм   
и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Колледжа;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Колледжа устанавливается в соответствии с приложением № 5 к Положению и устанавливаются приказом директора Колледжа с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены   
и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.4 Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора Колледжа на 10 (десять) процентов ниже размера должностного оклада директора Колледжа.

Выплаты компенсационного характера заместителей директора  
и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются в соответствии   
с приложением №2 к Положению.

Виды персональных выплат, их размеры заместителей директора  
и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются согласно приложения № 6  
к Положению.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия   
их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Колледжа для заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа определяются согласно приложением № 7 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка Колледжа к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа определяется согласно приложению № 8 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора  
и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

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, заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 9 к Положению.

**3.Единовременная материальная помощь**

Работникам Колледжа, в том числе заместителям директора  
и главного бухгалтера Колледжа, в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 2](#P185) настоящей статьи.

Выплата единовременной материальной помощи работникам Колледжа производится на основании приказа директора Колледжа с учетом положений настоящей статьи.