

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шутов Олег Леонтьевич
Должность: Директор
Дата подписания: 22.09.2026 16:34:54
Уникальный идентификатор документа:
2ee6ded937fc2877009a3b03e0f0a7f33d8083d5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«КУБАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНПОО «КУБАНСКИЙ ИПО»)**

СОГЛАСОВАНО

решением Педагогического совета
АНПОО «Кубанский ИПО»
от 31.08.2026 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
АНПОО «Кубанский ИПО»
от 31.08.2026 г. № 64-О
(приложение 3)

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников АНПОО «Кубанский ИПО»
(новая редакция)**

г. Краснодар

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников АНПОО «Кубанский ИПО» (далее по тексту – Положение) разработано на основе следующих нормативных документов:

- Гражданского кодекса РФ;
- Трудового кодекса РФ;
- Закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании»;
- Приказа Минобрнауки России от 11.04.2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»;
- Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 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»;
- Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказа Министерства просвещения России от 04.04.2025 г. № 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»;
- Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.2. Целью данного Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Кубанский институт профессионального образования» (далее – Институт).

1.3. Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления

компенсационных и стимулирующих выплат, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

1.4. Положение относится к числу организационных документов Института, утверждается приказом директора Института и вводится в действие с момента его утверждения.

1.5. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Основные условия оплаты труда работников института и порядок формирования штатного расписания

2.1. В институте для всех категорий работников устанавливается тарифная система оплаты труда, которая включает в себя должностной оклад и тарифные ставки.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за академический час.

2.2. Институт в пределах имеющихся у него средств самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других форм материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

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

2.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.6. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.7. Штатное расписание Института по видам персонала ежегодно утверждается директором, составляется по всем структурным подразделениям и включает в себя все должности работников Института.

2.8. В Институте предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, педагогические работники), руководящего, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

В части профессорско-педагогического состава штатное расписание формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема образовательных и других оказываемых услуг, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, могут быть привлечены работники на условиях срочного трудового договора либо по договорам гражданско-правового характера.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. К педагогическим работникам относятся должности преподавателя (СПО), преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, преподавателя (ДПО), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя.

3.2. Должностной оклад педагогическому работнику устанавливается за выполнение ими функциональных (должностных) обязанностей и включает в себя оплату за работу с обучающимися в виде проведения аудиторных занятий, лекций, тренировок и т.п., текущий контроль успеваемости и посещаемости, а также воспитательную и иную работу, предусмотренную их обязанностями в соответствии с должностной инструкцией.

Должностной оклад педагогического работника не включает в себя оплату за проведение учебной и производственной практики, проведение квалификационного экзамена, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, рецензирование курсовых работ.

3.3. Оплата труда преподавателям за часы учебных занятий, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки по различным причинам, в том числе при замещении временно отсутствовавших работников в связи с освобождением от работы по причине нетрудоспособности и другим причинам, производится дополнительно по тарифным (часовым) ставкам ежемесячно.

– При этом тарифная (часовая) ставка указанной педагогической работы определяется путем деления суммы, полученной в результате сложения следующих выплат:

- должностного оклада преподавателя СПО,
- надбавки за квалификационную категорию (при наличии),
- на установленную норму часов педагогической работы в месяц (для преподавателя СПО - 72 ч.).

Прочие стимулирующие и компенсационные надбавки (доплаты, выплаты) для расчета тарифной (часовой) ставки не учитываются.

3.4. Преподавательская работа, связанная с реализацией образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам, оплачивается по индивидуальным тарифным (часовым) ставкам, размер которых устанавливается по представлению заместителя директора по ДПО и утверждается директором.

4. Оплата труда

на основе договоров гражданско-правового характера

4.1. Оплата труда за выполненную работу (оказанные услуги) может производиться на основе договоров гражданско-правового характера.

4.2. В Институте и его структурных подразделениях используется форма договора-подряда или договора возмездного оказания услуг и предусматривается оплата за выполненные объемы работ (оказанных услуг).

4.3. Правоотношения, возникающие между участниками гражданско-правового договора, регулируются нормами гражданского законодательства.

4.4. Договор гражданско-правового характера определяет конкретный результат работ (услуг), за который выплачивается оговоренное условиями договора вознаграждение. Срок действия договора устанавливается по конечному результату выполнения работ (оказания услуг). Разрешение споров по договору осуществляется в гражданско-правовом порядке.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (оказанной услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы.

4.5. На основе гражданско-правовых договоров в Институте выполняются следующие виды работ:

4.5.1. Преподавательские, связанные с проведением учебной и производственной практики, проведением квалификационных экзаменов, промежуточной и итоговой аттестации (участие в работе комиссии по ГЭК в качестве председателя, заместителя председателя, члена комиссии), рецензированием курсовых работ. Размер оплаты за эти виды работ устанавливается по тарифной (часовой) ставке, определяемой в соответствии с п.3.2.

4.5.2. Административные, связанные с проведением демонстрационного экзамена в качестве администратора центра проведения экзамена, в качестве эксперта в составе экспертной группы.

Размер оплаты за эти виды работ устанавливается по тарифной (дневной) ставке, утверждаемой приказом директора Института.

4.5.3. Научно-исследовательские работы, работы по грантам, инженерно-техническим, ремонтно-строительным, учебно-методическим, оформительским, редакционным, юридическим и другим видам работ, не противоречащим основной деятельности и Уставу Института.

Размер оплаты за эти виды работ устанавливается соглашением сторон гражданского правового-договора.

4.6. Вознаграждения по договорам гражданско-правового характера являются объектом налогообложения в соответствии с налоговым кодексом РФ. Вознаграждение, получаемое работниками, выполняющими работу на условиях договора гражданско-правового характера, не включается в среднюю заработную плату при исчислении отпускных и при оплате листка нетрудоспособности.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. При выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, работнику могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемая в порядке, определенном законодательством РФ.

При этом руководство Института принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

5.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) в пределах штатного расписания.

Устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.3. Доплата за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, устанавливается приказом директора Института.

5.1.4. Доплата за работу в ночное время.

Производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов утра.

Размер доплаты – 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.1.6. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. Доплата за дополнительную работу, выходящую за рамки должностных обязанностей, в том числе за:

- работу, связанную с участием в работе ГЭК в качестве ответственного секретаря,
- кураторство учебной группой,
- заведование кабинетом,
- председательство учебно-методическим объединением.

Размер доплаты устанавливается по отдельным тарифным (часовым) ставкам приказом директора Института.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Институте могут устанавливаться стимулирующие выплаты, надбавки, выплачиваться премии.

6.2. Размер стимулирующей выплаты и срок ее действия определяются приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений

6.3. Стимулирующие выплаты, надбавки, устанавливаются:

6.3.1 для педагогического состава за:

- интенсивность работы в связи с увеличением контингента обучающихся;
 - за квалификационную категорию;
 - интенсивность работы в связи с особенностью образовательных программ, в том числе сложностью и приоритетностью преподаваемых предметов, профильным и углубленным обучением;
 - подготовку и издание учебников, учебных и методических пособий;
 - разработку новых лекционных курсов, инновационных методик;
 - различные виды дополнительной работы со студентами;
 - успешное руководство учебно-исследовательской (проектной) работой студентов Института, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс;
 - подготовку и активное участие в мероприятиях Института;
 - качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института;
 - качество обучения по результатам контрольных диагностических работ, проводимых Министерством образования и науки, НИИ мониторинга качества образования;
 - призовые места педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня;
 - проведение открытого урока с положительным отзывом комиссии института;
 - подготовку студентов-призеров олимпиад и конкурсов различного уровня;
 - создание элементов образовательной инфраструктуры;
 - реализацию дополнительных проектов (экскурсионных программ, социально значимых, спортивно-оздоровительных проектов);
 - разработку учебно-методической документации по заданию учебно-методического отдела;
 - участие в коллективных педагогических проектах, реализацию программ развития института;
 - выступление преподавателя на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов
 - и другие;
- 6.3.2. для остального персонала за:
- интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ;
 - сложность и напряженность работы;
 - подготовку и активное участие в мероприятиях Института;
 - качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института;
 - проявление инициативы в работе.
- 6.4. Премии в Институте выплачиваются в виде:

- премии по итогам работы;
- премии разового характера (разовая премия).

6.5. Основания установления премий.

6.5.1. Основанием установления премий по итогам работы является своевременное, качественное и эффективное выполнение работником трудовых обязанностей, которое обеспечило бесперебойную работу Института при осуществлении видов деятельности, предусмотренных его уставом.

6.5.2. Основаниями установления разовой премии являются:

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства Института (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий Института (конференций, семинаров, выставок, Дней открытых дверей и иных важных организационных мероприятий);
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами на внутренних, городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- обеспечение качественной работы подразделений Института, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Институтom, обеспечением безопасности Института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в Институте, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Институте (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- качественная и оперативная подготовка объектов Института к учебному году и к зимнему сезону;
- юбилейные даты и (или) выход на пенсию;

– праздничные дни, установленные Правительством Российской Федерации и Законами (Постановлениями) Краснодарского края, праздничные дни Института (День рождения Института).

6.6. В исключительных случаях по решению директора могут применяться другие основания установления стимулирующих выплат, надбавок и премий отдельным работникам Института.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения Института.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период времени вплоть до выплаты задержанной суммы.

7.4. 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 директора о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств приказом директора Института стимулирующая надбавка может быть отменена или размер её уменьшен.

7.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными актами РФ, Уставом Института, приказами директора, иными внутренними документами Института.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора.

8.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора Института.