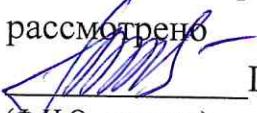


Приложение № 2  
к коллективному договору  
ЧУ ПОО «АКУСИТ»  
на период с 26 декабря 2025 года  
по 25 декабря 2028 года

Мнение представителя  
работников в письменной форме  
(от «26» декабря 2025 г. № 2)  
рассмотрено  
  
Г.В. Белкина  
(Ф.И.О., подпись)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ЧУ ПОО «АКУСИТ»  
В.В. Икономова

(Ф.И.О., подпись и печать)



«26» декабря 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Частного учреждения профессиональной образовательной  
организации «Армавирский колледж управления и социально-  
информационных технологий»**

**1. Общие положения**

- Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Частного учреждения профессиональной образовательной организации «Армавирский колледж управления и социально-информационных технологий» (далее – «Организация», «Работодатель»).
- Настоящее Положение распространяется на работников Организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер Организации. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор Организации.
- Базовыми принципами формирования системы оплаты труда в Организации являются:
  - соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работников);
  - отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам при оплате труда;
  - стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
  - равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления

- инициативы, творческой активности, повышения производительности труда и качества выполняемой работы.

## **1. Система оплаты труда работников**

- Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными трудовыми затратами и результатами их труда.

Система оплаты труда работников Организации включает в себя:

- должностные оклады;
- доплаты и надбавки за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.
- В Организации устанавливается простая повременная система оплаты труда. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании, утверждаемом работодателем. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей).
  - Заработка 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 и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
    - Заработка плата работников Организации состоит из:
    - должностного оклада;
    - доплат и надбавок за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);
  - 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.
  - К должностным окладам педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере:
    - 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
    - 0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

## **2. Индексация заработной платы работников**

- В целях повышения уровня реального содержания заработной

платы Работодатель производит ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

– Индексация размера минимальной заработной платы производится в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае с учетом роста минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с первого числа года, следующего за годом его принятия.

### **3. Порядок выплаты заработной платы**

– Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 25-го числа за первую половину текущего месяца и 10-го числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы либо по заявлению работника выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

– Выплата заработной платы в Организации производится в денежной форме в рублях.

– При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного в Организации расчетного листка) извещать каждого работника:

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

– 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;

– о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса РФ.

– При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате, а также денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ) производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

– Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 140 ТК РФ). Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работникам

производится в предшествующий рабочий день.

– Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ФЗ).

– Заработка 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 (ст. 141 ТК РФ).

– Работникам за счет средств работодателя оплачиваются пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежащего оформленного листка временной нетрудоспособности.

– 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 оплате не подлежит.

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 (ст. 157 ТК РФ).

– В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического срока включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

– 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 (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работников сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

– При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

– При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой.

#### **4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**

– Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

– Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад):

– в размере не менее одинарной дневной 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;

– 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, 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.

– При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

– 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 (ст. 151 ТК РФ).