

ПРИНЯТО:

на Общем собрании трудового коллектива
МБОУ "Средняя общеобразовательная
школа № 27 имени А.А. Дейнеки»
Протокол № 1 от 29.08.2023 г.

УЧТЕНО

мнение профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации
МБОУ "Средняя общеобразовательная
школа № 27 имени А.А. Дейнеки»
(протокол от «25» августа 2023 года
№ 49)
Председатель профсоюзного комитета
А.Ю.Мишакина

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ "Средняя
общеобразовательная
школа № 27 имени А.А.Дейнеки"
от «31» августа 2023 года № 53
Директор
К.А. Согачева

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и премировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 27 имени А.А. Дейнеки»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование" (далее по тексту - Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденного постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 N 165 (в ред. от 21.07.2011 N 112-пп и от 25.05.2012 N 479-па, от 17.07.2013 N 450-па), а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и содержит методические рекомендации по введению новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности "Образование".

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №27 имени А.А. Дейнеки», подведомственного комитету образования города Курска (далее по тексту - учреждения).

3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры

повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности "Образование".

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 июля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

7. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Системы оплаты труда работников в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера;
перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

11. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый таким учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководителям учреждений образования при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного [приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н](#).

Кроме того, руководителю учреждения при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации необходимо руководствоваться следующим:

- наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличие у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должности концертмейстера и преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учителя-логопеда, учителя-дефектолога, а также учителя учебных предметов (в том числе в начальных классах) в специальных

(коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению к настоящему Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации - в порядке, предусмотренном приложением к настоящему Положению;

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

14. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения, без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

18. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с [приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), от 29 мая 2008 года N 247н ["Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#), от 29 мая 2008 года N 248н ["Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#), от 31 августа 2007 года N 570 ["Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](#), от 6 августа 2007 года N 526 ["Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"](#), указаны в приложениях к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- а) повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы;
- б) персональный повышающий коэффициент;
- в) повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставка) в течение

первых трех лет работы:

выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в учреждение, подведомственное комитету образования города Курска;

выпускникам образовательных организаций высшего образования, которые в период обучения работали в образовательной организации на должностях педагогических работников и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать;

г) повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставка) в течение первых трех лет работы:

выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившим на работу на должности педагогических работников (непосредственно после получения образования, в год окончания образовательной организации) в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, которые в период обучения работали в образовательной организации и впервые после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность, поступили на работу на должности педагогических работников в

муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска или продолжают в них работать.

Право на установление выплат по повышающему коэффициенту, указанных в подпунктах "в", "г" пункта 19 настоящего положения, продлевается пропорционально периоду:

нахождения на военной службе или на заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком;

длительного (более 3 месяцев) медицинского лечения,

а также при увольнении молодого специалиста из одной образовательной организации и приема на работу в другую образовательную организацию муниципальной системы образования.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы и повышающий коэффициент должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим учебные заведения высшего образования и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением к настоящему Положению.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

22. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

23. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

24. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

25. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория устанавливается руководителю структурного подразделения учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в приложении к настоящему Положению.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

26. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

27. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее по тексту - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

28. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный педагогическому работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в течение одного года после истечения срока ее действия по заявлению педагогического работника работодателю в следующих случаях:

длительной нетрудоспособности;
при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска, предусмотренного статьей 335 [Трудового кодекса Российской Федерации](#);

при приеме в другое образовательное учреждение в случае увольнения в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения, сменой места жительства;

при приеме на работу работника, уволенного в связи с призывом на военную службу, после окончания военной службы;

в иных случаях, препятствующих реализации права педагогических работников на аттестацию, при условии, что такие случаи предусмотрены коллективным договором учреждения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до назначения страховой пенсии по старости на общих условиях осталось не более трех лет, размер должностного оклада (ставки заработной платы), установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере по соответствующему заявлению педагогического работника работодателю до достижения пенсионного возраста.

При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока ее действия при определении размера оплаты труда по другим педагогическим должностям, по которым не установлена квалификационная категория, в случае совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

29. К рекомендуемому минимальному окладу, ставке по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

30. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам) (далее по тексту - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:
ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

31. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Рекомендуемый размер ежемесячной стимулирующей надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

32. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных должностей.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

33. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

34. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

35. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

36. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Квалификационная категория устанавливается медицинским работникам учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

37. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в пункте 19 раздела II настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей в кратности до 4; их заместителей в кратности до 3; главных бухгалтеров в кратности до 2,8 к среднемесячной заработной плате работников образовательной организации. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

41. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом комитета образования города Курска и предусматривается в трудовом договоре руководителя учреждения. Размер должностного оклада руководителя учреждения не может составлять более трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого руководителем учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Размер должностного оклада руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из планируемого количества ученических мест.

42. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

43. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя утверждается Администрацией города Курска.

44. Основной персонал учреждения образования - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения образования - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения образования - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

45. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

45.1. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего (в том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

46. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

47. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

48. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Компенсационные выплаты

49. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

50. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

51. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

52. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

53. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

57. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

58. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

59. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

60. Работникам детских оздоровительно-образовательных (стационарных загородных оздоровительных) лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к должностным окладам (ставкам заработной платы), предусмотренным по занимаемым в лагере должностям, в размере 15%.

61. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

IV. Стимулирующие выплаты

62. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Руководитель и работники учреждения, награжденные Почетной грамотой, грамотой, благодарностью и иными наградами министерств, ведомств, организаций, учреждений, подразделений Администрации Курской области, подразделений Администрации города Курска, органов исполнительной и законодательной власти Курской области и города Курска, их должностных лиц, разово премируются за счет и в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, возбуждившего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

63. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением библиотечных и медицинских работников) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет по основному месту работы:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам, состоящим в штате образовательного учреждения (за исключением работающих по совместительству), выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования и учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

64. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад учреждения в развитие отрасли "Образование" в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;

- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;

- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в учреждении;
- другие показатели (критерии) в работе.

Руководителю учреждения ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается приказом комитета образования города Курска.

65. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, указанных в приложении к настоящему Положению.

67. Работникам, осуществляющим в соответствующих муниципальных учреждениях ведение бухгалтерского учета и отчетности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия труда в размере до 50% должностного оклада.

68. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

69. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии по итогам работы) производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников в пределах средств бюджета города Курска, поступающих в установленном порядке учреждению на оплату труда его работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

70. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

72. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

итоги образовательной работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;
проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
оперативность и качественный результат труда;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с сохранностью имущества учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
выполнение методической работы;
укрепление учебно-материальной, материально-технической базы учреждения;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;
иные показатели (критерии) в работе.

73. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

74. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

75. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

76. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

77. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается руководителем учреждения.

78. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

79. Особенности формирования штатного расписания:

в образовательных учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения;

штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, группа, отделение, библиотека, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом (положением) учреждения.

80. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в образовательных учреждениях устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно по состоянию на 1 сентября руководитель образовательного учреждения составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы (педагогических работников: учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) тарификационный список согласно приложению к настоящему Положению.

2) при установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад (ставку заработной платы) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется комитетом образования города Курска, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - руководителем образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения комитета образования города Курска.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и научно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

При возложении на учителей образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Применительно к данному порядку устанавливается учебная нагрузка работников других образовательных учреждений.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени \(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников"](#);

3) тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы и (или) в соответствии с повышающими коэффициентами к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и (или) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Педагогическим работникам (учителям, преподавателям и другим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность), поступившим на работу до начала

учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы и (или) в соответствии с повышающими коэффициентами к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

4) оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года;

5) в случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит;

б) должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора;

7) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

8) исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится;

9) в учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия;

10) за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками (секциями и т.д.), производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится;

11) почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном стационарном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах

которых не имеется должностей учителей, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, научно-методических центров), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы педагогического работника и (или) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим, в том числе с отличием, учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку по соответствующим должностям педагогических работников, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

81. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (детьми) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся (детей)	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся (дети) в образовательных учреждениях всех типов и видов	0,20	0,15	0,10

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда рекомендуется исчислять из размера должностного оклада: с 1 сентября 2012 года - 2005 рублей, с 1 января 2013 года - 2290 рублей, с 1 сентября 2013 года - 2565 рублей, с 1 сентября 2014 года - 2600 рублей, с 1 марта 2018 года - 3800 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", рекомендуется устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ рекомендуется устанавливать в размере:

0,25 - для профессоров, докторов наук;

0,20 - для доцентов, кандидатов наук;

0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Заключительные положения

82. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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 руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

83. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы) включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей возглавляемого руководителем учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения.

84. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данной организации).

85. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

86. Работникам образовательных учреждений в порядке, предусмотренном [постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 N 5](#) (в

ред. от 16.02.2011) "О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя", осуществляется выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

87. Комитет образования города Курска, осуществляющий функции и полномочия учредителя подведомственных ему учреждений, может устанавливать предельную долю оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35% от общей численности.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

(в ред. постановления Администрации г. Курска [от 24.11.2020 N 2173](#))

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5761

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

(в ред. постановления Администрации г. Курска [от 24.11.2020 N 2173](#))

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	5761
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6036

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) с учетом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 1-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии высшей квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; старший вожатый	8783	9458	10206

2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9482	10206	10952
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9574	10307	11060
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель <*>; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9668	10404	11171

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

(в ред. постановления Администрации г. Курска от 24.11.2020 N 2173)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к	Рекомендуемый минимальный должностной	Рекомендуемый минимальный должностной	Рекомендуемый минимальный должностной
-------------------------	-------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

	квалификационны м уровням	оклад без наличия квалификацион ной категории, руб.	оклад при наличии 1-й квалификацион ной категории, руб.	оклад при наличии высшей квалификацион ной, руб.
1-й квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, группой, сектором, учебно- консультационны м пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразователь ную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	11524	11524	12750
2-й квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразователь ную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11638	11638	12881

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ УКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

(в ред. постановления Администрации г. Курска от 24.11.2020 N 2173)

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих
первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	5761
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6706

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих
второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя, техник-программист; художник	6036
2-й квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6036
3-й квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий производством (шеф-	6706

	повар); заведующий столовой. Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7434
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8171

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед, специалист по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт, инженер-программист (программист)	6706
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7434
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8171
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10818
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11851

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела (лаборатории)	12802

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

(в ред. постановления Администрации г. Курска от 24.11.2020 N 2173)

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5287
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5761

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6036
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в	7434

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8979
4-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (9 - 10-й разряды)	9861

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (СТАВКЕ) ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

(в ред. постановлений Администрации г. Курска [от 22.03.2012 N 799](#), [от 27.09.2018 N 2218](#))

N п/п	Условия повышения должностного оклада (ставки)	Размер повышающего коэффициента
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей с ограниченными возможностями здоровья	0,20
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном (стационарном) лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена организация школ, а также в штатах которых не имеется должностей учителей	0,20
3	Руководящим, педагогическим работникам и другим специалистам психолого-медико-педагогических центров, консультаций, логопедических пунктов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	0,20
4	За работу: в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в классах компенсирующего обучения; в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); с детьми с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), детьми-инвалидами, нуждающимися по заключению психолого-медико-педагогической комиссии в коррекционной работе с	0,15 - 0,20

	ними и посещающими муниципальные дошкольные образовательные учреждения следующих видов: детский сад, детский сад для детей раннего возраста, детский сад присмотра и оздоровления, детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития ребенка - детский сад	
5	Педагогическим работникам лицеев, гимназий	0,15
6	Руководителям образовательных учреждений: имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, детей с ограниченными возможностями здоровья; имеющих группы оздоровительной направленности; имеющих классы (группы) для обучающихся, детей, нуждающихся в длительном лечении; имеющих классы компенсирующего обучения; имеющих группы компенсирующей и (или) комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья; за обеспечение необходимых условий для организации коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, посещающими муниципальные дошкольные образовательные учреждения следующих видов: детский сад, детский сад для детей раннего возраста, детский сад присмотра и оздоровления, детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития ребенка - детский сад	0,15
7	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
8	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, педагогическим работникам за организацию и проведение образовательного процесса в классах учебного комплекса "Школа-вуз"	0,15
10	Педагогическим работникам за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, относящихся к виду: центр развития ребенка - детский сад	0,15
11	Педагогическим работникам за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, относящихся к видам: детский сад компенсирующего вида, детский сад присмотра и оздоровления	0,15 - 0,20
12	Медицинским работникам, состоящим в штате образовательного учреждения, за работу с детьми, имеющими дефекты умственного развития и поражение центральной нервной системы с нарушением психики	0,25
13	Воспитателям, старшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,10

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ПЕРЕЧНЮ КОНКРЕТНЫХ ВИДОВ РАБОТ

(в ред. постановлений Администрации г. Курска [от 22.03.2012 N 799](#), [от 02.11.2021 N 666](#))

N п/п	Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к окладам (ставкам)
1	Учителям - за классное руководство <*>:	
	1 - 4 классов (групп)	0,006
	5 - 11 классов (групп)	0,008
2	Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей <***>	0,10
3	Учителям - за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <***>:	
	по русскому языку, родному языку и литературе	0,15
	по математике	0,10
	по иностранному языку, черчению	0,10
4	Учителям - за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы общего образования <***>	0,10
5	Учителям - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими) при наличии комбинированных мастерских	до 0,20
		до 0,35
6	Учителям - за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 0,25
7	Библиотечным работникам - за работу с библиотечным фондом учебников в образовательных учреждениях	до 0,20
8	Педагогическим работникам - за организацию трудового обучения и профориентации в школах, при отсутствии в штате соответствующей должности преподавателя, имеющих:	
	6 - 24 класса	0,25
	25 и более классов	0,50
9	Педагогам дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей - за руководство отделами при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела)	0,30
10	Педагогическим работникам - за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате учреждения должности инженера	0,05 (за каждый работающий компьютер)
11	Педагогическим работникам - за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе, с количеством классов:	
	от 10 до 19	0,25
	от 20 до 29	0,50
	30 и более классов	1
12	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов - за наличие:	
	категории "B", "C", "D"	0,10
	категории "B", "C", "D", "E"	0,25

14	Педагогическим работникам - за руководство методическими объединениями	до 0,15
15	Педагогическим работникам - за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства, при отсутствии в штате учреждения должности социального педагога	0,20
16	Учителям, преподавателям муниципальных образовательных учреждений города Курска - за подготовку стипендиатов главы Администрации города Курска (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года)	0,10 (от должностного оклада)
17	Работникам: образовательных учреждений - за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	до 0,20
18	Педагогическим работникам образовательных учреждений - за призовые места на международных, республиканских, областных и городских профессиональных смотрах и конкурсах (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда):	
	за первое место	0,50
	за второе место	0,40
	за третье место	0,30 (от должностного оклада)
19	Педагогическим работникам образовательных учреждений, награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта" и "Почетный работник культуры и искусства", работающим по данным профилям	до 0,20

* За одного обучающегося.

** В классах образовательных учреждений всех типов, видов и наименований с числом обучающихся менее 15 человек выплаты за проверку письменных работ рекомендуется производить в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

*** Рекомендуемое количество оплачиваемых кабинетов:

по средним общеобразовательным школам с количеством обучающихся менее 700 человек - 15;

по средним общеобразовательным школам с количеством обучающихся от 700 до 1000 человек - 30;

по средним общеобразовательным школам с количеством обучающихся более 1000 человек - 40;

по основным общеобразовательным школам, прогимназиям - 12.

