

Согласовано

Председатель первичной
профессиональной организации
МКУ ЦППМСП «Гармония»
Базарова С.В.
Протокол заседания ПК
№ от 11 апреля 2016 г.



Утверждено

общим собранием трудового коллектива
МКУ ЦППМСП «Гармония»
от 11 апреля 2016 года № 1
Введено в действие
Приказом № 01-03/25 от 11 апреля 2016 г.
Директор В.Е. Пилипенко



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи «Гармония»,
подведомственного комитету образования города Курска,
по виду экономической деятельности «Образование»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение), разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, утвержденного постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165, и Постановлением администрации города Курска № 1276 от 20 апреля 2010 г. (в ред. от (в ред. постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012 № 799, от 29.06.2012 № 2316, от 30.09.2013 № 3345, от 18.12.2013 № 4565, от 18.09.2014 № 3686) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочим муниципальным учреждениям, подведомственных комитету образования города Курска, № 112-пп от 21.07.2011, № 479-па от 25.05.2012 и № 450-па от 17.07.2013.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска (далее по тексту – учреждение).

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений.

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 учреждения 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 учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, 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 нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Общие условия оплаты труда

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

10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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;

соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области на соответствующий календарный год (годы);

отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);

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

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Курска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

13. 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.

Руководителю учреждения при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению 7 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 8 к настоящему Положению;

под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 8 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 7 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.

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

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 № 216н (в ред. от 23.12.2011 N 1601н) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях 1, 2, 3 к настоящему Положению.

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:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы;

повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим 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;

повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, получившим диплом с отличием и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска;

персональный повышающий коэффициент.

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 образует новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением 4 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 педагогических работников и работников младшего обслуживающего персонала учреждения

25. 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.

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 трудовой 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 её 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.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

26. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 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 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 (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. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности младшего обслуживающего персонала, могут устанавливаться указанные в подпункте 19 пункта 2 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 младшего обслуживающего 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.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – 20 % 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. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

29. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. 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.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Перечни должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

32. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» утверждается Администрацией города Курска.

33. 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;

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

Заместителю руководителя учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

35. Для руководителя, заместителя руководителя 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.

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

37. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения.

III. Компенсационные выплаты

38. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

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;

повышенная оплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе при выполнении работ различной квалификации).

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.

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

39. 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.

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

41. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

42. 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.

43. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. 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) объемом дополнительной работы.

45. 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 35 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.

46. 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.

47. 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.

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

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

50. 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, возбудившего ходатайство о награждении, в размере, установленном правовыми актами (Положениями) о соответствующих наградах (поощрениях), локальными нормативными актами учреждения.

IV. Стимулирующие выплаты

51. В целях стимулирования работников к эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников, 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.

52. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,2;
- 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.

При этом по должностям библиотечных работников и медицинских работников, состоящим в штате образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города Курска, повышающие коэффициенты за выслугу лет не устанавливаются.

Указанной категории работников в соответствии с решением Курского городского Собрания от 29.05.2008 № 36-4-РС (в ред. от 25 сентября 2012 г.) «Об установлении мер социальной поддержки работникам образовательных и иных учреждений системы образования города Курска» устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) в порядке и на условиях, предусмотренных для библиотечных работников организаций (учреждений) культуры города Курска и медицинских работников системы здравоохранения города Курска (но не менее 30 % должностного оклада, ставки заработной платы) соответственно.

53. 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 стимулирующая надбавка к должностному окладу может устанавливаться комитетом образования города Курска в размере до 100% должностного оклада в месяц. Порядок и условия установления и выплаты стимулирующей надбавки в этом случае определяются соответствующим локальным актом комитета образования города Курска.

54. В целях поощрения работников в учреждении могут устанавливаться стимулирующие выплаты (надбавки) с учетом перечня типовых критериев к ФНД для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работников образовательного учреждения, указанных в приложении 9 к настоящему Положению.

55. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами.

56. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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.

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

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

58. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, учебную четверть, полугодие, календарный год, учебный год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителя руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

иных работников, подчиненных заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя учреждения.

59. 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.

60. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, учебная четверть, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств. 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.

61. 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.

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

63. 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

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

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

66. Особенности формирования штатного расписания: предусматриваются должности административно-хозяйственного, младшего и прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом учреждения.

67. Особенности оплаты труда в учреждении:

Оплата труда педагогических работников в муниципальном казенном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Ежегодно руководитель учреждения составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационный список согласно приложению 9 к настоящему Положению.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической 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 учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

Предоставление педагогической 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

профсоюзного комитета учреждения при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х 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 работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогам за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких).

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

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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, 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.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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 педагогической 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 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.

68. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может 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 2014 года – 2 600 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

69. 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.

70. Из фонда оплаты труда работников учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

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.

71. 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.

72. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета города Курска, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 сентября 2014 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета города Курска.

Приложение 1 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (ставка) при наличии 2-й квалификационной категории и с учетом ежемесячной денежной 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.
2-й квалификационный уровень	социальный педагог;	6016	7183	7732	8297
3-й квалификационный уровень	педагог-психолог	6057	7253	7808	8379

Приложение 2 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

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

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	лаборант;	3324
2-й квалификационный уровень	заведующий канцелярией; 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	3324

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	инженер-программист (программист)	3693
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4094
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4500
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5958

Приложение 3 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

**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; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	2912
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3173

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные 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	3324
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4094
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	4945
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)	5431

Приложение 4 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

**Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке)
за специфику работы**

п/п	Условия повышения должностного оклада (ставки)	Размер повышающего коэффициента
	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

Приложение 5 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ

/п	Наименование конкретных видов работ	Размер повышающего коэффициента к окладам (ставкам)
1	Педагогическим работникам – за обслуживание электронно-вычислительной техники, при отсутствии в штате учреждения должности инженера	0,05 (за каждый работающий компьютер)
2	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов – за наличие: категории «В, С, D» категории «В, С, D, E»	0,10 0,25
3	Педагогическим работникам – за руководство методическими объединениями	до 0,15
4	Педагогическим работникам – за выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства, при отсутствии в штате учреждения должности социального педагога	0,20
5	Работникам: образовательных учреждений – за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума;	до 0,20
6	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 за второе место за третье место	0,50 0,40 0,30 (от должностного оклада)

Приложение 6 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее по тексту – МОУ) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства МОУ: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), сменность работы МОУ, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству МОУ бюджетных и казенных.

1.2. Объем деятельности каждого МОУ при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (детей) в МОУ	из расчета за каждого обучающегося (ребенка)	0,3
2	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, прошедших обследование и (или) консультирование (диагностику) в центре психолого-медико-педагогической помощи или в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, или в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии города Курска, в год	из расчета за каждого ребенка	0,5
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в МОУ	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую	1 0,5 1

		квалификационную категорию	
5	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов и других структурных подразделений с количеством обучающихся (детей)	за каждый филиал, У КП, за каждое структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7	Наличие: - автотранспортных средств	за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
8	Наличие собственных оборудованных игровых комнат в центре психолого-медико-педагогической помощи, в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	за каждую комнату	до 20
9	Наличие «Школы родителей» для родителей (законных представителей) детей, имеющих трудности в обучении и воспитании и (или) отклонения в поведении; Наличие «Школы-консультации» для проведения: - семинаров (для педагогов-психологов, учителей-логопедов, в том числе входящих в психолого-медико-педагогические консилиумы МОУ); - тренингов для территориальных психолого-медико-педагогических комиссий	за каждый вид	до 20
10	Количество детей и подростков, посещающих лекции, организованные членами центра психолого-медико-педагогической помощи, работниками образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	из расчета за каждого (ребенка)	до 0,3
11	Наличие экспериментальной площадки (все виды учреждений)	за каждый вид	20

1.3. МОУ относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей структурных подразделений по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) МОУ	Группа, к которой МОУ относится по оплате труда руководителей структурных подразделений (сумма баллов)			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Центр психолого-медико-педагогической помощи; муниципальные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений для установления повышающих коэффициентам к должностным окладам

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год комитетом образования города Курска (далее по тексту – комитет) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы МОУ.

Группа по оплате труда для вновь открываемых МОУ устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в Разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в МОУ, суммарное количество баллов может быть увеличено комитетом за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3 Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается комитетом.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (детей) МОУ определяется:

а) по общеобразовательным учреждениям, по образовательным учреждениям для детей дошкольного и младшего школьного возраста, по муниципальным дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

б) по МОУ дополнительного образования детей, в том числе физкультурно-спортивной (спортивной) направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе МОУ дополнительного образования детей обучающиеся, занимающиеся в нескольких объединениях (кружках, секциях, группах и т.д.), учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 человек, 3 однодневных – по 200 человек, 10 двухдневных – по 50 человек, 3 однодневных – по 200 человек, 2 четырехдневных – по 400 человек. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7;$$

в) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

г) по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам – по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 – 3 раза и с коэффициентом 1,0 – 4 и более раз в неделю;

д) по центру психолого-медико-педагогической помощи, по муниципальным образовательным учреждениям для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, – по количеству детей, имеющих ограниченные возможности здоровья и (или) отклонения в поведении, прошедших обследование и (или) консультирование (диагностику), по состоянию на 1 января соответствующего года.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях всех видов и в иных МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава детей по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы пункта 1.2. Раздела I при установлении суммы баллов в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях всех видов применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания, то есть от 3 до 5 часов в день (кроме детей основного списочного состава).

2.6. За руководящими работниками МОУ, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей; методические (учебно-методические, научно-методические) кабинеты (центры), находящиеся в непосредственном ведении комитета, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.8. Учреждения образования, находящиеся в непосредственном ведении комитета, относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемными показателями, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.9. Комитет:

а) устанавливает объемные показатели по подведомственным муниципальным учреждениям системы образования города Курска, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

б) может относить подведомственные муниципальные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Приложение 7 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в педагогический стаж
работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование Должностей
<p align="center">I</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p align="center">I</p> <p>Учителя, преподаватели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>

Приложение 8 к положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

ПОРЯДОК
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

2) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1 пункта 1 настоящего Порядка;

2) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

3) время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

7) педагогам-психологам;

8) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

9) методистам;

10) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения или иным представителем (представительным органом) работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему законодательству, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших нормативно-правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

К положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени, почетного звания или квалификационной категории	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Минимальный должностной оклад (ставка) с учетом квалификационной категории*	Кол. час в месяц	Повышающий коэффициент за специфику (20 %)	Должностной оклад (ставка) с учетом коэффициента за специфику
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Продолжение

Надбавки за качество работы, напряженность, интенсивность и др.**	Персональный повышающий коэффициент за выслугу лет (руб.)	Итого заработная плата (в месяц) (руб.)
10	11	22

Директор _____

Бухгалтер _____

*Изменение в течение учебного года квалификационной категории, дающей право на изменение должностного оклада (ставки) вносится в тарификационный список второй строкой.

**Изменение в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет, вносится в тарификационный список второй строкой.