



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КУРСКА

Курской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«18» декабря 2025 г.

№ 649

О внесении изменений в постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области», Уставом муниципального образования «городской округ город Курск», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска» (в ред. 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, от 16.11.2016 № 3627, от 27.12.2016 № 4244, от 04.10.2017 № 2627, от 27.02.2018 № 444, от 27.09.2018 № 2218, от 30.10.2019 № 2174, от 24.11.2020 № 2173, от 21.12.2020 № 2405, от 02.03.2021 № 130, от 02.11.2021 № 666, от 22.08.2022 № 519, от 11.11.2022 № 734, от 26.06.2023 № 363, от 01.08.2023 № 435, от 30.08.2023 № 491, от 21.12.2023 № 728, от 30.09.2024 № 539, от 28.12.2024 № 752, от 25.06.2025 № 345, 18.09.2025 № 518) следующие изменения:

1.1. в Приложении 1 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности

«Образование», утвержденном постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276:

в разделе V «Порядок и условия премирования работников учреждения»:

пункт 73 изложить в новой редакции:

«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.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей, предусмотренных локальным нормативным актом. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.»;

пункт 74 изложить в новой редакции:

«74. По решению руководителя учреждения работники, нарушившие в течение месяца трудовую дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие упущения в работе, могут быть лишены премии или уменьшен размер премии.

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

Решение руководителя учреждения о лишении премии работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени

отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.»;

1.2. в Приложении 2 «Примерное положение об оплате труда работников прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска», утвержденном постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276:

в разделе V «Порядок и условия премирования работников учреждения»:

пункт 62 изложить в новой редакции:

«62. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный 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.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей, предусмотренных локальным нормативным актом. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.»;

пункт 63 изложить в новой редакции:

«63. По решению руководителя учреждения работники, нарушившие в течение месяца трудовую дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие упущения в работе, могут быть лишены премии или уменьшен размер премии.

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

Решение руководителя учреждения о лишении премии работника

или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.».

2. Комитету документационного, ресурсного обеспечения и автоматизации систем управления Администрации города Курска (Калинина И.В.) обеспечить направление текста настоящего постановления в газету «Городские известия» и размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Курска в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Управлению информации и печати Администрации города Курска (Бочарова Н.Е.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Городские известия».

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава города Курска

Е.Н. Маслов