

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И СПОРТА РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Республики Карелия «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 23»
(ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»)
185013, г. Петрозаводск, пер. Ветеринарный, 17

**Дополнительное соглашение
«О системе оплаты труда работников государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
Республики Карелия «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 23»»**

к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

(2021 – 2024 г.г.)



От работодателя:

Директор
ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»
Федорова О.А.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ РК «Школа-интернат № 23»
Попугаева Е.А. *Попугаева*

М.П.

Принято на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от 25.03.2021 г.)

Дополнительное соглашение к Коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию
в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 93/2021 от «06» 04 2021 года

Начальник отдела ТД и РДТ *О.Н. Сергеева*

О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23»

1. Общие положения

1.1. Настоящее дополнительное соглашение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 23» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права.

1.3. Установление и изменение систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- Реализации Указов Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

- Достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата).

- Обеспечения гарантий по оплате труда.

- Совершенствования порядка установления должностных окладов путем перераспределения средств в структуре заработной платы на значительное увеличение доли тарифной (постоянной) части заработка работников в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности, а также с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

- Повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- Фонда оплаты труда работников государственного учреждения, который формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия.

- Мнения профсоюзного комитета.

- Систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ).

- Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

- О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.4. Принципы формирования системы оплаты труда:

- Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права.

- Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

- Установление в учреждении системы оплаты труда коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

- Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

- Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

- Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.5. Перечень норм и условий оплаты труда:

- Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

- Включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

- Размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаемые Правительством Российской Федерации.

- Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями без проведения специальной оценки условий труда.

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики

основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам, а также примеры работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, или профессиональные стандарты.

- Применение указанных справочников или профессиональных стандартов направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- При получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.7. Установление заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменений в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Заработная плата работника включает в себя:

1.8.1. **Оклад** (должностной оклад) (Приложение № 8 к Коллективному договору)

1.8.2. **Компенсационные выплаты:**

- За работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4%; (Приложение № 10 к Коллективному договору);
- За работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:
- Районный коэффициент – 15%;
- Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%.

Порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Карелия.

- За работу в ночное время – 35% от часовой тарифной ставки;
- Выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в

- праздничные дни);
- 200 % от часовой (дневной) тарифной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - 100% от часовой (дневной) тарифной ставки, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.8.3. Выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты производятся:

- За сложность и напряженность работы.
- За наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.
- За наличие одного почетного звания РФ в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания РК в сфере деятельности, соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.
- За наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.
- За классность водителям автомобилей.
- Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года).
- Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.
- За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Дополнительным соглашением, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к окладам с учетом объема выполненных работ, но не более объема работ, выполняемых на ставку, по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

1.9. С целью осуществления работникам стимулирующих выплат в государственном учреждении образуется стимулирующий фонд, формируемый в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения.

1.10. Размеры компенсационных выплат и стимулирующих выплат, а также порядок их установления, помимо установленных настоящим Дополнительным соглашением, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Заработная плата работника предельными нормами не ограничивается.

1.12. Размер окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются руководителем государственного учреждения, исходя из рекомендуемых Министерством образования и спорта Республики Карелия средних окладов (должностных окладов), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.13. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

2.1. Заработная плата руководителя государственного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения Республики Карелия.

2.3. К основному персоналу государственного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создано данное государственное учреждение.

2.4. Перечень должностей, профессий работников государственных учреждений, относимых к основному персоналу, устанавливается Министерством образования и спорта Республики Карелия по согласованию с Министерством труда и занятости Республики Карелия.

2.5. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты для руководителя государственного учреждения устанавливаются Министерством образования и спорта Республики Карелия.

2.6. Стимулирующие выплаты руководителю государственного учреждения осуществляются с учетом критериев оценки эффективности деятельности государственного учреждения, установленных Министерством образования и спорта Республики Карелия.

2.7. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя ОУ, устанавливаются на 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя. Оклады (должностные оклады) главного бухгалтера ОУ устанавливаются на 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

2.8. Компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя государственного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

3. Условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н.

3.2. В соответствии с трудовым законодательством размер должностного оклада, является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Под фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц,

предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю, либо норму педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

3.5. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

3.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом в них доплаты 20 % за работу в специальном коррекционном общеобразовательном учреждении.

3.8. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

3.9. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливает размеры стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.10. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Дополнительному соглашению «Список должностей, по которым распространяется квалификационная категория».

3.11. Режим работы всех работников в каникулярное время регулируются локальными нормативными актами ОУ и графиками работ в соответствии с приказом Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12. Педагогические работники имеют право на сохранении (установление) уровня оплаты труда, соответствующие квалификационной категории (если срок действия квалификационной категории истек) в следующих ситуациях:

- В период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения (при предъявлении справки о подаче документов в аттестационную комиссию).

- В период пандемии.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной

должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ (профили деятельности) в образовательном учреждении.

4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением педагогических)

4.1. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения, занимающих должности служащих (за исключением педагогических) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

4.2. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда устанавливает размеры стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3. Действие настоящего раздела распространяется на работников, занимающих должности служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

5. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248 н.

5.2. Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливает размеры стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.3. Действие настоящего раздела распространяется на работников, занимающих должности рабочих, не включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Минтруда России и Минздравсоцразвития России.

6. Почасовая оплата труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных учреждений применяется при оплате:

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или иным причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.
- При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора.

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно

осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

6.3. Размер оплаты за один час преподавательской (воспитательной) работы определяется путем деления должностного оклада за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7. Штатная структура учреждения

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем государственного учреждения.

7.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с Уставом государственного учреждения и Приложения № 8 к коллективному договору.

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

7.4. Должности работников государственного учреждения должны соответствовать уставным целям государственного учреждения и содержаться в соответствии единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.5. Штатная структура учреждения подразделяется на следующие отделы (службы), по категориям персонала:

- Административный персонал;
- Педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный персонал;
- Служащие;
- Обслуживающий персонал.

8. Заключительные положения

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности

к Дополнительному соглашению к Коллективному договору 2021-2024 г.г.
«О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа-интернат № 23»»

**Перечень
должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23», для которых
предусмотрены компенсационные выплаты за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (праздничные,
ночные, вредные условия труда и т.д.)**

№ п\п	Должность	Наименование компенсационной выплаты	Периодичность выплаты
1	сторож, младший воспитатель	ночные, праздничные	При наступлении конкретного условия
2	вахтер	праздничные	При наступлении конкретного условия
3	воспитатель, кухонный рабочий,	праздничные, вредные условия труда	При наступлении конкретного условия
4	повар	праздничные, вредные условия труда	При наступлении конкретного условия
5	машинист по стирке и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, водитель	вредные условия труда	При наступлении конкретного условия

к Дополнительному соглашению к Коллективному договору 2021-2024 г.г.
«О системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Карелия «Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа-интернат № 23»»

Список
должностей работников ГБОУ РК «Школа-интернат № 23», по которым
распространяется квалификационная категория

основание:

приложение к письму Министерства образования и науки РФ и профсоюза работников
образования и науки РФ № 03-8ин\22-03\11 от 07.02.2003 г. п.15

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования
старший воспитатель	воспитатель
учитель-логопед, учитель-дефектолог	учитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог дополнительного образования