

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 33 г. Братска» (далее – учреждение, Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- б) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

6. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 7 к настоящему Положению.

Глава 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, – с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

8. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Глава 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

10. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

11. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 5 процентов должностного оклада;

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30 процентов должностного оклада.

12. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

13. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной

квалификационной категории.

14. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

15. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора и заместителей директора учреждения, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением директора и заместителей директора учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством образования Иркутской области (далее – министерство) и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

17. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца:
 - со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 20 настоящего Положения;
 - после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 20 настоящего Положения;
 - после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 20 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;
- со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;
- со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

- 2) трудоустройство в течение шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 20 настоящего Положения;

- со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

18. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

19. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора учреждения.

20. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

21. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении. Состав указанной комиссии и Положение о ней утверждаются директором учреждения.

22. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

23. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

24. Размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

25. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

26. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

27. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии),

устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за ученое звание доцента – 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора – 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

28. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный

работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», – 10 процентов оклада (ставки).

29. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

30. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) и медицинским работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (Приложение 6 к настоящему Положению).

31. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

32. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению, с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 27 – 30 настоящего Положения.

33. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

34. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

35. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

36. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

37. На основании протокола комиссии директор учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

38. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

39. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

40. Оплата труда директора, заместителей директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда заместителей директора учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

41. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

42. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

43. Выплаты компенсационного характера директору и заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

44. Директору и заместителям директора учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности в учреждении устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

45. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителей государственных общеобразовательных организаций Иркутской области, утвержденных правовым актом министерства.

46. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения производятся в виде премиальной выплаты по итогам работы за полугодие, установленной в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 5 к настоящему Положению.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям директора учреждения на основании показателей и критериев эффективности их

деятельности, в размерах, определенных в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать трех должностных окладов заместителя директора.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем директора учреждения времени.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с министерством.

47. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора учреждения данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора и заместителей директора учреждения.

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА

48. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

49. Членами семьи работника признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

50. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда локальным нормативным актом учреждения.

51. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 48 настоящего Положения, и размер понесенных расходов.

52. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 48 настоящего Положения, и размер понесенных расходов.

53. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Директору учреждения, заместителям директора учреждения – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

54. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а директору, заместителям директора учреждения – в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации.

55. Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

56. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения – правовым актом министерства.

57. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, директору и заместителям директора учреждения выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ
(ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ) УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Работников образования
(кроме дополнительного профессионального)**

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	11 215
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог	11 429
3 квалификационный уровень	
Воспитатель Педагог-психолог	11 529
4 квалификационный уровень	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО) Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед Педагог-библиотекарь	11 543
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	11 499

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	10 877
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	10 932
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Документовед	11 469
Системный администратор	
Специалист по охране труда	
Специалист по кадрам	
Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	13 309
Ведущий экономист	

3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10 174

Дворник	
Повар	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож	
Вахтер	
Уборщик служебных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
I квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	10 226
Повар	

4. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень	
Медицинская сестра (медбрат)	10 766

5. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Специалист в сфере закупок	12 581

**ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	<p>1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися – в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, одновременно в двух и более классах, размер доплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе</p>
2	Доплата за проверку письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку и математике с учетом педагогической нагрузки по данным предметам:</p> <p>в 1-4 классах – в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>в 5-9 классах – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>
3	Доплата за заведование: учебно- консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно- опытными участками	<p>1) педагогическим работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)</p>

4	Доплата за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
5	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) директору учреждения, заместителям директора, за исключением заместителя директора, курирующего административно-хозяйственную работу, – 15 процентов должностного оклада; 2) работникам, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, – 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки; 4) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу независимо от наименования должностей – 25 процентов оклада (ставки заработной платы)
6	Доплата за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам – 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану на дому

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается Приложением 3 к настоящему Положению.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫЕ ОТНОСЯТСЯ
К ПЕРСОНАЛУ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕМУ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННУЮ
НЕПОСРЕДСТВЕННО С ОБУЧЕНИЕМ, ПРИСМОТРОМ И УХОДОМ,
ВОСПИТАНИЕМ ОБУЧАЮЩИХСЯ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ
К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

Заведующий производством (шеф-повар)
Повар
Медицинская сестра (медбрат).

Приложение 4
к Положению об оплате труда
ГОКУ «СКШ № 33 г. Братска»
от «_» _____ 2023 г.

**РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

**Показатели и критерии эффективности деятельности
работников учреждения**

**I. Должности заместителей директора, курирующих
учебно-воспитательную работу**

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов	Выполнено	10%
		Не выполнено	0%
2	Создание специальных образовательных условий воспитания детей, положительная динамика развития детей по итогам сравнения отчетных периодов	Выполнено	10%
		Не выполнено	0%
3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан, организаций о ненадлежащем качестве реализации образовательных программ в учреждении	Выполнено	10%
		Не выполнено	0%
4	Результативность учреждения в региональных проектах (национальном проекте), программах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения	Учитываются результаты деятельности, достигнутые в отчетный период	20%
		Отсутствие участия	0%
5	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	81-100 баллов	10%
6	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при	Выполнено (на отчетную дату все запланированные мероприятия)	10%

	выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков – количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренному пунктом 5)	Не выполнено	0%
7	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения по результатам проведенных проверок надзорными органами*	Отсутствие нарушений	10%
		Наличие нарушений	0%
8	Результативность участия обучающихся (призовые места) в конкурсных мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	На региональном уровне (1% за каждое призовое место)	Максимально 10%
		На федеральном (международном) уровне (1% за каждое призовое место)	Максимально 5%
		Участие не менее 50% обучающихся в конкурсных мероприятиях	5%
Итого:			100%

* в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности заместителя директора, курирующего учебно-воспитательную работу, увеличивается до 20% за результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях <http://bus.gov.ru>).

II. Должности руководителей структурных подразделений учреждения

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	Количество процентов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение бесперебойной работы учреждения, своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждений аварийных ситуаций	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Полнота и своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом деятельности учреждения, ответственным за выполнение которых является работник	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %

	Полнота и своевременность исполнения поручений директора учреждения, ответственным за выполнение которых является работник	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие	50%
		Наличие	0%
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие	50%
		Наличие	0%
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Выполнено	50%
		Не выполнено	0%
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	50%
		Наличие	0%
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	50%
		Не выполнено	0%
		Отсутствие травматизма обучающихся и работников учреждения	Отсутствие
	Наличие		0%
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	15 %
		Наличие	0 %

Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10%
		Отсутствие	0 %
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (подготовка учреждения к новому учебному году)	Выполнено	10%
		Не выполнено	0 %

III. Должности педагогических работников

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	Количество процентов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической работе	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Сопровождение детей на приём пищи и мероприятия, проводимые за пределами школы	Выполнено	5 %
		Не выполнено	0 %
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	5 %
		Не выполнено	0 %

Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при реализации образовательных программ	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие	20 %
		Наличие	0 %
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	20 %
		Наличие	0 %
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
	Снижение количества обучающихся, состоящих на различного вида профилактических учетах	Снижение	50 %
		Отсутствие снижения	0 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Выполнено	15 %
		Не выполнено	0 %
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой	Наличие	10 %
		Отсутствие	0 %

	функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)		
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании)	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %

IV. Должности учебно-вспомогательного персонала

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	Количество процентов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие выявленных директором, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %

	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	20 %
		Не выполнено	0 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	15 %
		Наличие	0 %
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельность и работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10 %
		Отсутствие	0 %
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании)	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %

V. Должности медицинских работников

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	Количество процентов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение противозидемических и профилактических мероприятий по предупреждению распространения инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Методическое обеспечение совместно с психологом и педагогами учреждения работы по формированию у обучающихся устойчивых стереотипов здорового образа жизни и поведения, не сопряженного с риском для здоровья	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Разработка индивидуального плана профилактических и оздоровительных мероприятий обучающихся с учетом группы состояния здоровья, медицинской группы для занятий физической культурой на основании результатов профилактических медицинских осмотров, данных осмотров врачей-специалистов и текущего наблюдения	Выполнено	5 %
		Не выполнено	0 %
	Подготовка предложений по медико-психологической адаптации несовершеннолетних к образовательной организации, процессам обучения и воспитания	Выполнено	5 %
		Не выполнено	0 %
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) на незаконные действия (бездействие) работника	Отсутствие	50 %
		Наличие	0 %

	при оказании медицинских услуг		
	Своевременное диагностирование заболеваний у обучающихся	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие	50 %
		Наличие	0 %
	Своевременная и качественная подготовка учетной и отчетной медицинской документации	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	15 %
Наличие		0 %	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10 %
		Отсутствие	0 %
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом	Выполнено	10 %

	должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании)	Не выполнено	0 %
--	--	--------------	-----

VI. Должности иных работников

Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников	Критерии эффективности деятельности работников	Количество процентов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Своевременное исполнение мероприятий, предусмотренных планом деятельности учреждения, ответственным за выполнение которых является работник	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти нарушений законодательства	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
	Своевременная и качественная подготовка отчетной, учетной и иной	Выполнено	50 %

	документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Не выполнено	0 %
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выполнено	50 %
		Не выполнено	0 %
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	10 %
		Не выполнено	0 %
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	15 %
		Наличие	0 %
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10%
		Отсутствие	0 %
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (подготовка учреждения к новому учебному году)	Выполнено	10%
		Не выполнено	0 %

Приложение 6
к Положению об оплате труда
ГОКУ «СКШ № 33 г. Братска»
от «__» _____ 2023 г.

**НАДБАВКА
ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО
РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Педагог-организатор	30 процентов оклада (ставки) - для первой категории; 50 процентов оклада (ставки) - для высшей категории
Педагог дополнительного образования	
Социальный педагог	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

**НАДБАВКА ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ
ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО
РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Медицинская сестра (медбрат)	10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки - для второй категории; 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки - для первой категории; 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки - для высшей категории

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Профессионально-квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общепромышленные профессии рабочего первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
Общепромышленные профессии рабочего второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
4 квалификационный уровень		3 839	

Профессионально-квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
	4 квалификационный уровень	8 479
	5 квалификационный уровень	9 429
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439

	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559
	5 квалификационный уровень	14 679
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня		729
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ
(ДОЛЖНОСТЕЙ) ДИРЕКТОРУ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Доплата директору и заместителям директора учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности в учреждении (совмещение) (далее – доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{О_c * (1 + К_{сум})}{Н} * Ч,$$

где:

Д – размер доплаты за совмещение, руб.;

О_с – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, руб.;

Н – норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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», по которой производится совмещение;

Ч – количество часов педагогической работы директора или заместителя директора учреждения;

К_{сум} – суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К_1 + К_2 + К_3,$$

где:

К₁ – повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К₂ – повышающий коэффициент за работу по адаптированным программам;

К₃ – повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значения К₁, К₂, К₃ указаны в таблице:

Коэффициент	Значение коэффициента
К ₁	0,1
К ₂	0,15
К ₃	0,3 – за наличие первой квалификационной категории, 0,5 – за наличие высшей квалификационной категории

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Приложение 9
к Положению об оплате труда
ГОКУ «СКШ № 33 г. Братска»
от «__» _____ 2023 г.

**РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИГОТАМ РАБОТЫ ЗА
ПОЛУГОДИЕ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Размер премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
3 оклада	81 – 100%
2 оклада	51 – 80%
1 оклад	10 – 50%