Директор Председатель профсоюзного комитета

ГКОУ «Специальная ГКОУ «Специальная

(коррекционная) общеобразовательная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» школа-интернат № 27»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Вяткина Л.Г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаподченко И.В.

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г. «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

|  |
| --- |
| **ИЗМЕНЕНИЯ****К К О Л Л Е К Т И В Н О М У** **Д О Г О В О Р У** |

**Государственного казенного общеобразовательного**

**учреждения «Специальная (коррекционная)**

 **общеобразовательная школа-интернат № 27»**

**на 2017-2019 год(ы)**

Изменения к Коллективному договору прошли уведомительную регистрацию в органе по труду Управление труда и социальной защиты населения администрации города Пятигорска

Регистрационный номер №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О.)

 м.п.

|  |  |
| --- | --- |
| «Мнение первичной профсоюзнойорганизации учтено»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Гаподченко | «Утверждаю»Директор ГКОУ «Специальная(коррекционная) общеобразовательнаяшкола-интернат № 27»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Г. Вяткина |

“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г. “\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

Внести в коллективный договор государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» следующие изменения:

1. Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» изложить в новой редакции:

**Приложение № 2**

**к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| «Мнение первичной профсоюзной организации учтено»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Гаподченко | «Утверждаю»Директор ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Г. Вяткина |

“\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г. “\_\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018г.

**положение**

**об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №27» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», приказом Министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр "Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края".

2. Согласно условиям оплаты труда, определенным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, заработную плату работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» (деле – Учреждение) следует определять исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Оклады (должностные оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Положения.

10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

12. Назначение специалистов на должности заместителей руководителя Учреждения производится после согласования назначения Учредителем и прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

13. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения по мере необходимости.

**II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения**

2.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Учреждение относится к I группе по оплате труда руководителя (Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей указан в Примерном положении по оплате труда работников государственных учреждений образования, утвержденного приказом № 1436-пр от 25.12.2014 Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | 18756 |

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель директора, главный бухгалтер | 16892 |

2.1.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - предельная кратность), предельная кратность равна 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников Учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.4. Должностной оклад по профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5100 |

2.1.5. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационныйуровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационный уровень | Социальный педагог, педагог дополнительного образования | 6700 |
| 2. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог | 7125 |
| 3. | 4 квалификационный уровень | Учитель-дефектолог, учитель | 7580 |

2.2. Должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь | 5100 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 3 квалификационный уровень | Шеф-повар | 5800 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Без категории: программист, экономист, бухгалтер, юрисконсульт | 6300 |
| 3 квалификационный уровень | I категория: инженер всех специальностей, бухгалтер | 6700 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отделов кадров | 8800 |

2.3. Должностные оклады медицинских работников, работников культуры включенных в штатное расписание Учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 1. | 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 7722 |
| 2. | 5 квалификационныйуровень | Старшая медицинская сестра, заведующий здравпунктом (медпунктом) | 8227 |
| Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» |
| 1. | 2 квалификационныйуровень | Врачи-специалисты | 10976 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» |
| 21. | Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии | Заведующий библиотекой | 7417 |

2.4. Должностные оклады рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, сторож, уборщик производственных помещений, садовник) | 3738 рублей  |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды)  | 3917 рублей  |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4093 рублей  |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель (газель, автомашина, автобус), повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)  | 5163 рублей  |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)  | 5223 рублей  |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5459 рублей  |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5578 рублей  |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5933 рублей  |

2.4.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

**III. Выплаты компенсационного характера и порядок их установления**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

3.4.1. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В зависимости от результатов специальной оценки условий труда перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени и закрепляется в коллективном договоре.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но мне менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.5.4.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам учреждения, выполняющим в этом же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей). Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре.

3.5.4.2. Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за классное руководство: |  |
|  | 1 - 4-х классов | 30 |
|  | 5 - 10-х классов | 35 |
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов за проверку письменных работ | 10 |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике | 15 |
|  | физике, химии, биологии, истории, обществознанию, географии, окружающему миру, технологии, ОБЖ, информатике, природоведению, ознакомлению с окружающим миром, предметно-практическому обучению, социально-бытовой ориентировке | 10 |
| 4. | Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными, психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях | 15 |
| 5. | Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими | 20 |
| 6. | За работу с архивом учреждения | 20 |
| 7. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)  | 10 |
| 8. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:до 9 от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более | 152550100 |

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26». Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

3.5.4.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в отдельной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптивным основным общеобразовательным программам: - директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по безопасности и информационным технологиям, учитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, инженер по ремонту и обслуживанию звукоусиливающей аппаратуры, заведующий медпунктом, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя, врач-педиатр, врач-стоматолог, заведующий библиотекой;- заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, начальник отдела кадров, секретарь, шеф-повар, повар, программист, дворник, сторож, уборщик производственных помещений, садовник, рабочий по комплексному облуживанию и ремонту зданий, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, водитель, юрисконсульт | 2015 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 3.  | Помощникам воспитателей, младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) казенных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду | 30 |

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

3.6. Работнику, полностью отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по безопасности (электробезопасности, дорожного движения), по ведению сайта казенного учреждения, за своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении, определенной приказом Минфина РФ от 21.07.2011 № 86н, на официальном сайте BUS.GOV.RU в сети Интернет 50 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, за организацию работы ресурсных центров или иных краевых центров 20 процентов от должностного оклада;

- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения.

Принятие решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также оценку эффективности работы различных категорий работников Учреждении осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами Учреждения.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие второй квалификационной категории (до окончания срока ее действия – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Непрерывный трудовой стаж сохраняет свою непрерывность при смене места работы, если перерыв в работе не превысил 1 месяца.

4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения на основании приказа руководителя.

Премиальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

Для премирования работников Учреждения устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися казенного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы Учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

**V. Порядок**

**установления должностных окладов, ставок заработной платы**

**работникам Учреждения**

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) Учреждения ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

увеличения стажа непрерывной работы, выслуге лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся у Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несет руководитель.

**VI. Порядок исчисления**

**заработной платы педагогическим работникам Учреждения**

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

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

6.3. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем Учреждения.

6.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

При почасовой оплате труда педагогических работников Учреждения учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), за наличие квалификационной категории.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда

Порядок

оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог;педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностныеобязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывнойподготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старшийпедагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадениипрофиля кружка, направления дополнительнойработы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительногообразования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательногоучреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподавательмузыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделенияпрофессиональной образовательной организации | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной образовательной организации |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации |

2. Приложение № 5 к Коллективному договору «Положение о суммированном учете рабочего времени для отдельных категорий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат №27» изложить в новой редакции:

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

**к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| «Мнение первичной профсоюзной организации учтено»Председатель профсоюзного комитета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Гаподченко«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 | «Утверждаю»Директор ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Г. Вяткина «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 |

**Положение**

**о суммированном учете рабочего времени для отдельных категорий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27»**

1. **Общие положения**

ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 27» - учреждение, работающее в круглосуточном режиме. Положение о суммированном учете рабочего времени в данном учреждении устанавливает порядок ведения учета рабочего времени отдельных категорий работников – сторожей (работающих посуточно), помощников воспитателей, поваров, кухонных рабочих, для которых не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени.

1. **Порядок ведения суммированного учета рабочего времени**

2.1. Установить учетный период рабочего времени для сторожей (работающих посуточно), помощников воспитателей, поваров, кухонных рабочих в течение одного календарного года, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

2.2. Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается графиком в среднем за учетный период.

2.3. Установленная графиком еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов.

2.4. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период в пределах установленного им рабочего времени за учетный период с сохранением заработной платы:

- во время осенних, весенних, летних каникул, когда обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний;

- в дни отъезда и время отсутствия обучающихся Учреждения, согласно утвержденному графику работы интерната.

2.5. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

2.6. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения общественных обязанностей, отпуска, временной нетрудоспособности и др.).

2.7. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности при годовом подсчете рабочих часов, признается сверхурочной работой (ст.99 ТК РФ).

2.8. Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени.

2.9. При трудоустройстве первым днем учетного периода признается дата приема на работу.

2.10. При увольнении последним днем учетного периода считается день увольнения.

1. **График работы**

3.1. Для того, чтобы данные категории сотрудников полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики работы сотрудников с соблюдением установленной им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

3.2. Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы:

Время начала и окончания работы сторожей (работающих посуточно)

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы | Время работы |
| Понедельник - Воскресенье | Сутки через трое с 08 00 час. до 08 00 час. следующего дня (перерыв с 12 00 до 13 00 и 19 00 до 20 00) |

Время начала и окончания работы помощников воспитателей, работающих в спальных корпусах мальчиков

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы | Время работы |
| Понедельник - Воскресенье | Сутки через трое с 0800 час. до 0800 час. следующего дня (перерыв с 1200 до 1300 и 1900 до 2000) |

Время начала и окончания работы помощников воспитателей, работающих в спальных корпусах младших девочек

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы | Время работы |
| Понедельник - Воскресенье | Две ночи через две ночи с 19 00 час. до 07 00 час. следующего дня (перерыв с 21 00 до 22 00) |

Время начала и окончания работы помощников воспитателей, работающих в спальных корпусах старших девочек

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы | Время работы |
| Понедельник - Воскресенье | Два дня через два дня с 08 00 час. до 20 00 час. (перерыв с 13 00 до 14 00) |

Время начала и окончания работы поваров и кухонных рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Период работы | Время работы |
| Понедельник - Воскресенье | Три дня через три дня с 07 00 час. до 19 00 час.  (перерыв с 12 00 до 1300) |

3.3. Наличие графика работы работника обязательно, поскольку сотрудник должен знать заранее, каким будет режим работы.

3.4. Статьей 103 ТК РФ определено: при составлении графика работы учитывается мнение представительного органа работников; график доводится до сведения сотрудников не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Сотрудники с графиком сменности знакомятся под личную роспись.

1. **Нормальное число рабочих часов и оплата труда**

4.1. Данный показатель за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников 40-часовой еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

4.2. При определении нормы рабочего времени по каждому сотруднику не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

4.3. Сотрудник, проработавший все смены в соответствии с графиком, получает полную месячную заработную плату, которая включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда в учреждении (Приложение №2 к Коллективному договору). При неполной отработке смен оплата производится в соответствии с отработанным временем. В данном случае рассчитывается часовая тарифная ставка, которая определяется из нормативного количества рабочих часов в текущем месяце.

4.4. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности при годовом подсчете рабочих часов, признается сверхурочной работой и оплачивается в первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

1. **Табель учета рабочего времени для работников при суммированном учете рабочего времени**

5.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного сотрудниками, в табеле учета рабочего времени, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для расчета заработной платы.

5.2. Табель ведется ежемесячно лицом, назначенным приказом по учреждению. Табель открывается за 2-3 дня до начала расчетного периода на основании табеля за прошлый месяц с учетом изменений. Записи в табель и исключение из табеля производятся только на основании документов по учету личного состава (приказов о приеме на работу, переводе, увольнении); отметки о причинах неявок на работу на основании листков нетрудоспособности, справок о выполнении государственных обязанностей и др.

5.3. У сотрудников, работающих в режиме суммированного учета рабочего времени, в табеле в разрезе дней месяца регистрируется фактическое отработанное количество часов. Работником, ответственным за ведение данного табеля отражается количество дней (часов) явок, а также количество часов по видам переработок (работа в праздничные дни, работа в ночное время, часы сверхурочной работы и другие виды) с записью их в соответствующие графы.

5.4. Заполненный табель, подписанный ответственным должностным лицом, в установленные сроки сдается в бухгалтерию учреждения для проведения расчетов по заработной плате. Табель заполняется за период, за который предусмотрена выплата заработной платы. Периоды заполнения и сроки предоставления в бухгалтерию табеля:

- за первую половину проработанного времени – 15 числа текущего месяца;

- за месяц проработанного времени – последний день текущего месяца. В декабре может быть предусмотрен иной день закрытия табеля.

3. Настоящие изменения вступают в силу со дня подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2018 года.