

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 муниципального образования Темрюкский район (далее по тексту МБОУ СОШ №27).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице директора МБОУ СОШ №27 Петрий Елены Анатольевны,

-работники МБОУ СОШ №27 в лице председателя первичной профсоюзной организации Федирко Аллы Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ №27, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ СОШ №27 в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ СОШ №27, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ №27.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ СОШ №27 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ СОШ №27 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ СОШ №27 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МБОУ СОШ №27 , содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 6 марта 2018года по 5 марта 2021 года включительно.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

-обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10.Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

500 рублей – по Краснодарскому краю;

1000 рублей – за пределы Краснодарского края;

2000 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ СОШ №27, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.20.Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ СОШ №27 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ №27 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для женщин МБОУ СОШ №27, в связи с расположением в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы - 40 часов. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.4. Для педагогических работников МБОУ СОШ №27 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.6. В МБОУ СОШ №27 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МБОУ СОШ №27 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору МБОУ СОШ №27 , его заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых МБОУ СОШ №27 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ СОШ №27, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. При установлении учителям, для которых МБОУ СОШ №27 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п.3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам МБОУ СОШ №27, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. В дни работы к дежурству по МБОУ СОШ №27 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.12. Привлечение педагогических работников МБОУ СОШ №27 в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.13. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников МБОУ СОШ №27 правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №27 и трудовыми договорами:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресение);

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресеньем) для педагогов, работающих по базисному учебному плану 2004 года в рамках предпрофильного и профильного обучения.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников МБОУ СОШ №27, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ №27 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.16. Привлечение работодателем работников МБОУ СОШ №27 к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №27.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации ( 56 календарных дней), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.( приложение №5 к коллективному договору МБОУ СОШ №27)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам МБОУ СОШ №27 за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день 7 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору МБОУ СОШ №27*.*

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.( приложение № 5 к коллективному договору МБОУ СОШ №27)*.*

3.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.26. Стороны договорились о предоставлении работникам МБОУ СОШ №27 дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников –5 календарных дней;

- бракосочетания работника –5 календарных дней;

- похорон близких родственников –5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.30. Педагогические работники МБОУ СОШ №27 имеют право на длительный отпуск (продолжительностью до 1 года) в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (приложение №7 к коллективному договору «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года»).

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата перечисляется работникам на расчетный счет в сберегательном банке (согласно личных заявлений) не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

24 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

9 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда; 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

4.8. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату в размере 3000 рублей в течение первых трех лет работы.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная выплата в размере 1000 рублей (приложение № 6 Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №27))*.*

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11.За выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

4.12.Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися.

Стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются в размере 2000 рублей. Стимулирующие выплаты за организацию работы с обучающимися устанавливаются из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для общеобразовательных организаций приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 года №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение размера выплат производить пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты выплачивать за работу с обучающимися в каждом классе.

Размер выплат классным руководителям за организацию работы с обучающимися устанавливать исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер выплат не изменяется.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ*.*

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- в случае временной нетрудоспособности.

5.2.4. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере 2000 рублей;

5.2.5.Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса)

5.2.6.Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.9. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

5.2.10. Выплачивать единовременное денежное вознаграждение к юбилейным датам (50,55,60лет) и в связи с фактическим выходом на пенсию по возрасту в размере 5000 рублей.

**VI. Охрана труда и здоровья**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. В соответствии с частью 2 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма от 10 декабря 2012 года № 580н в полной мере обеспечить использование страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в фонд социального страхования.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы работников МБОУ СОШ №27 (ГОСТ 12.0.004-2015, Постановление Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29, ст. 212 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

( приложение № 1 Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №27)

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (приложение №4 к коллективному договору МБОУ СОШ №27)

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 20000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СОШ №27. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно директора, заместителя директора МБОУ СОШ №27 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор МБОУ СОШ №27 обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ СОШ №27, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-согласования (письменного) при принятии решений директором МБОУ СОШ №27 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

*-*установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ); (приложение №6 к коллективному договору МБОУ СОШ №27)

-формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 производится:

* установление перечня должностей работников МБОУ СОШ №27 с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников МБОУ СОШ №27, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников МБОУ СОШ №27 (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником МБОУ СОШ №27, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №27 обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников МБОУ СОШ №27, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБОУ СОШ №27.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБОУ СОШ №27, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников МБОУ СОШ №27 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБОУ СОШ №27.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников МБОУ СОШ №27.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБОУ СОШ №27.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ СОШ №27.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**Приложение № 1**

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

«6» марта 2018 года

Согласовано Утверждено

Председатель ПК МБОУ СОШ № 27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Петрий

# 6 марта 2018 года 6 марта 2018 года

# 

# Правила внутреннего трудового распорядка

# муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 27

# муниципального образования Темрюкский район

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

# 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (санитарная книжка);

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. При приеме работника на работу до подписания трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана под роспись работника:  
 а) ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;  
 б) ознакомить с действующими правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

1.7. В соответствии с приказом о приёме на работу администрация школы обязана в 5-дневный срок сделать запись в трудовой книжке работника.   
 На работника по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

1.8. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.  
Личное дело работника хранится в МБОУ СОШ №27, в т.ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.  
О приеме работника в МБОУ СОШ №27 делается запись в книге учета личного состава.

1.9. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

1.10. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

1.11.Днем увольнения считается последний день работы.  
В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё и заверенной печатью записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

1.12.Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.13.В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.14. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
* отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.15.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ №27 работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.16. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата МБОУ СОШ №27 с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

# 2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
* своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
* участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;
* защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
* обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работники обязуются:

* соблюдать требования охраны труда,(ст. 214 ТК РФ)
* соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда;
* воздерживаться от действий, мешающих другим работниками выполнять их трудовые обязанности;
* принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
* содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
* соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
* соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
* быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;
* систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
* проводить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2.3. Педагогические работники МБОУ СОШ №27 несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы, соблюдать правила личной безопасности; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

# 2.4. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

# 3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников МБОУ СОШ №27 за добросовестный труд;

- привлекать работников МБОУ СОШ №27 к дисциплинарной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работникам МБОУ СОШ №27 работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работников МБОУ СОШ №27 оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать заработную плату работникам МБОУ СОШ №27 9 и 24 числа каждого месяца, т.е. не реже, чем каждые полмесяца;

- способствовать работникам МБОУ СОШ №27 в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

# 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим работы МБОУ СОШ №27 определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

4.2. В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресение);

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресеньем) для педагогов, работающих по базисному учебному плану 2004 года в рамках предпрофильного и профильного обучения.

4.3. Для педагогических работников МБОУ СОШ №27 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю. Рабочее время сторожей определяется согласно скользящего графика работы с 18-30 до 7-30. Администрация МБОУ СОШ №27 обязана организовать учет явки на работу и уход с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.4. Администрация МБОУ СОШ №27 предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка до 18 часов и имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

4.5. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается с сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

4.6. Объём учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе и не ограничивается верхним пределом.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору на следующий учебный год.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно сложившимся в школе условиям труда. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст.73 ТК РФ).

4.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приёма пищи, порядок и места отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте.

4.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.  
Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4.9. Администрация МБОУ СОШ №27 привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий и продолжается 30 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

4.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогического работника. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

4.11. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже четырёх раз в год.

4.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часа.

4.13. Педагогическим и другим работникам МБОУ СОШ №27 запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);  
 б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и

перерывов между ними;

в) удалять обучающихся с уроком (занятий) без предварительного

уведомления администрации Школы;

г) курить в помещении и на территории школы.

4.14. Администрации школы запрещается:

а) привлекать учащихся без их согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

4.16. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.18. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзного организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Продолжительность основного удлиненного отпуска педагогических работников – 56 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.20. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

4.21. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставлять в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

4.22.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору № 5.

4.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.25. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.27. По письменному заявлению работникам МБОУ СОШ №27 предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников –5 календарных дней;

- бракосочетания работника –5 календарных дней;

- похорон близких родственников –5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

# 5. Поощрения

5.1.За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников МБОУ СОШ №27:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

5.2.Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

5.3.За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

5.4.При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

# 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1.Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовых договором, Уставом школы, настоящими правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а так же применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины к работнику МБОУ СОШ №27 применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

6.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6.Работники МБОУ СОШ №27 обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

**Приложение № 2**

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

«6» марта 2018 года

Согласовано Утверждено

Председатель ПК МБОУ СОШ № 27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Петрий

# 6 марта 2018 года 6 марта 2018 года

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**работников МБОУ СОШ № 27**

**(о порядке установления надбавок, доплат, премирования**

**и иных видов материального стимулирования**

**работников Учреждения)**

**1.Общая часть**

**Общая часть**

Настоящее Положение разработано на основании

Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

Закона Краснодарского края от 4 июня 2012 года № 2504-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)» (принят ЗС КК 24.05.2012),

Закона Краснодарского края от 19 декабря 2016 года № 3515-КЗ «О краевом бюджете на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов»,

Постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3170 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район»,

Постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район»,

Устава школы.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в школе в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями Коллективного договора.

Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также определяет условия, виды и размеры оплаты труда.

Финансирование оплаты труда в МБОУ СОШ №27 осуществляется за счет следующих источников финансирования:

1. Бюджет соответствующего уровня (субъекта федерации, муниципальный);

2. Средства, являющиеся неналоговыми доходами бюджета (доходы от оказания платных образовательных услуг и другие в соответствии с бюджетным кодексом);

3. Средства других бюджетов.

**2.Состав Фонда оплаты труда**

Оплата труда за счет средств бюджета строго регламентирована законодательными актами. Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ. Школа определяет самостоятельно долю фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, исходя из фактически сложившихся затрат с учетом реальных потребностей.

Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя, имеющие учебную нагрузку, указанные в пункте 2 приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, указанные в пунктах 1 и 3 приложения к постановлению Правительства РФ от 3 апреля 2003 года   
№ 191, а также педагоги дополнительного образования):

ФОТ = ФОТп + ФОТпр, где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

Школа устанавливает самостоятельно соотношение размера доли фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и доли фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, к общему объему фонда оплаты труда, в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных единиц и других условий.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит избазовой части и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с), где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

классное руководство;

проверка письменных работ (тетради);

заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, учебной мастерской);

руководство методическими объединениями;

организация внеклассной работы по физическому воспитанию учащихся;

внеурочная деятельность (реализация ФГОС);

предпрофильная подготовка учащихся;

профильная подготовка учащихся (преподавание профильных предметов, элективных курсов);

организация мероприятий по охране жизни и здоровья учащихся (охрана детства);

организационно-обучающая и консультативная работа с учителями по внедрению в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий, работа по подготовке информации и данных для школьного сайта;

организация и руководство научно-методическим обществом «Умники и умницы»;

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с одаренными учащимися; с учащимися с низкой мотивацией к обучению.

организация правового обучения работников школы, решение социальных вопросов;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся.

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 15% общего фонда оплаты труда.

На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер стимулирующей части и дополнительных видов работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, определяется школой самостоятельно.

Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит избазовой части и стимулирующей части :

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпрс, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпрс – стимулирующая часть ФОТпр.

Изменение размера ФОТ производится на основании приказов по школе, служебных записок с резолюцией директора, изменений штатного расписания, а также нормативной базы по оплате труда бюджетной сферы и действующего законодательства.

Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, так называемые «внебюджетные средства»- определяется настоящим положением и распространяется на всех работников учреждения в пределах реально поступающих внебюджетных средств и утвержденной сметы расходов по видам внебюджетной деятельности.

**3.Порядок формирования штатного расписания и оплата труда.**

Директор МБОУ СОШ №27 в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с учетом примерных штатных нормативов, рекомендованных к применению совместным приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 16 июня 2006 года № 125/01.5/2832, формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда школы в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 70% к общему фонду оплаты труда школы;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 30% к общему фонду оплаты труда школы.

Соотношение может быть изменено школой самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

Штатное расписание делится на группы:

- педагогического персонала (педагогические работники

осуществляющие учебный процесс и не ведущие учебные занятия);

- административно-управленческую;

- учебно-вспомогательную;

- младшего обслуживающего персонала.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс) рассчитывается по формуле:

Оклад работника: О = Окл + КВ, где

О – оклад педагогического работника,

Окл – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням,

КВ - Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не более 115 рублей в месяц.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г + КВ, где:

О – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применять коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце);

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы,

КВ - Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не более 115 рублей в месяц.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев устанавливается оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х П х Г+ КВ.

Оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс:

Ор = Осрп х К + КВ, где:

Ор – оклад руководителя общеобразовательного учреждения.

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок, компенсационных выплат).

Расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления суммы окладов (без доплат, надбавок, компенсационных выплат), исчисленных исходя из стоимости педагогической услуги, на численность педагогических работников (физических лиц) по состоянию на момент проведения тарификации. Педагогические работники, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Группы оплаты труда и соответствующие им коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более   
1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

КВ - Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не более 115 рублей.

Расчет базовой заработной платы директору школы производится дважды в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Учредитель общеобразовательного учреждения (орган местного самоуправления) за наличие квалификационной категории и другие доплаты устанавливает за счет централизованного фонда стимулирования руководителей школы. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

Оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера и заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70–90% от оклада руководителя (без доплат и надбавок):

Орз = Ор х П + КВ, где:

Орз – оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения,

Ор – оклад руководителя общеобразовательного учреждения,

П - 70-80% от оклада руководителя,

КВ - Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в размере не более 115 рублей.

Месячная заработная плата работников МБОУ СОШ №27 , отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, и в размерах, установленных указанным приказом.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в Приказе Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, требуется письменное согласие работника.

При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г (от 1,0 до 2,0), а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При расчете стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20% (при обучении учащихся с хроническими заболеваниями).

Часы внеурочной деятельности оплачиваются в соответствии с рассчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившейся в школе.

Двн = Стп\*Ук\*Ч, где

Двн – доплата за внеурочную деятельность;

Стп – стоимость педагогической услуги;

Ук – количество учащихся в классе (группе);

Ч – количество часов работы в месяц по направлениям, отведённым на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов).

Месячная заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ №27, осуществляющих учебный процесс, определяется на основании тарификации. Тарификация производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Установленная заработная плата при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы. За время работы в период каникул оплата труда педагогических работников МБОУ СОШ №27 , а также лиц руководящего, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую нагрузку, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Должностной оклад руководителя МБОУ СОШ №27 устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №27 , определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетный средний оклад педагогических работников МБОУ СОШ №27 , осуществляющих учебный процесс:

Ор = Осрп х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на сумму штатной численности работников основного персонала учреждения на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Расчетный средний оклад педагогических работников МБОУ СОШ №27 , осуществляющих учебный процесс, определяется путем деления суммы окладов (без доплат, надбавок, компенсационных выплат), исчисленных исходя из стоимости педагогической услуги, на численность педагогических работников (физических лиц) по состоянию на момент проведения тарификации. Педагогические работники, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Коэффициенты:

1 группа – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более   
1000 человек);

2 группа – коэффициент 1,8 (при численности учащихся от 501 до 1000 человек);

3 группа – коэффициент 1,5 (при численности учащихся от 201 до 500 человек);

4 группа – коэффициент 1,3 (при численности учащихся до 200 человек).

Расчет базовой заработной платы директору школы производится дважды в год по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Учредитель МБОУ СОШ №27 (орган местного самоуправления) за наличие квалификационной категории и другие доплаты устанавливает за счет централизованного фонда стимулирования руководителей школы. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

Оклады заместителя директора, главного бухгалтера и заведующего библиотекой устанавливаются в размере 70 – 90% от оклада директора .

Оплата труда педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), учебно-вспомогательного персонала, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится в соответствии с порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, согласно нормативных правовых актов, принятыми органом местного самоуправления.

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад работника.

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда школы, в которых они работают.

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

Выполнение преподавательской и иной работы может осуществляться как в основное рабочее время (совмещение), так и за его пределами (совместительство) в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Вопрос о возможности целесообразности выполнения другого вида работы в каждом конкретном случае решается по согласованию с директором с учетом мнения профсоюзного комитета и представительного органа работников (Советом) школы.

Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на муниципальном уровне минимального размера оплаты труда.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», и в размерах, установленных указанным постановлением.

При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», требуется письменное согласие работника.

**4.Система стимулирующих и компенсационных выплат.**

Директор МБОУ СОШ №27 в пределах средств, направленных на оплату труда, устанавливает различные системы стимулирующих и компенсационных выплат с учетом мнения профсоюзного комитета и представительного органа работников (Советом) школы.

Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам МБОУ СОШ №27 включает в себя:

**4.1.Компенсационные выплаты (приложение),**  предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации :

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности (за исключением педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, заработная плата которых рассчитывается по Методике);

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

выплаты за работу в особых условиях, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации .

4.1.1Компенсационные выплаты (приложение), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации :

ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам МБОУ СОШ №27 , состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим по совместительству при условии, что по основному месту работы они не имеют права на получение данной компенсации. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается в размере 115 рублей. Компенсация образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**4.2. Доплаты за наличие ведомственных наград (включая почетные звания) и знаков отличия, квалификационную категорию.**

Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет выплат стимулирующего характера фонда оплаты труда, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

Доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия имеют определенный размер, установленный в абсолютном выражении :

- «Заслуженный учитель Кубани»;

- «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Почетный учитель Тамани», «Победитель социалистического соревнования».

При наличии нескольких наград и отличий доплата производится по одному из отличий или наград.

Доплаты за квалификационную категорию от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс:

-для педагогических работников, имеющих первую категорию – 10 %;

-для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 20 %.

**4.3. Доплаты педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс (доплаты за дополнительные виды работ, относящиеся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя (приложение№2).**

Доплаты устанавливаются МБОУ СОШ №27 самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

**4.4. Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (приложение № 3).**

Ежемесячные доплаты устанавливаются при условии выполнения дополнительного объема работ в течение определенного времени, а также доплаты направленные на стимулирование материальной заинтересованности работника в повышении уровня профессиональной подготовки и трудовой дисциплины, необходимых для более эффективного и качественного выполнения возложенных функциональных обязанностей.

В перечень выплат стимулирующего характера включаются доплаты за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;

- при наличии первой квалификационной категории – 10%;

от оклада (должностного оклада), ставок заработной платы педагогических работников, не связанного с учебным процессом.

Доплаты устанавливаются школой самостоятельно за счет стимулирующей части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом .

Доплаты могут быть предусмотрены в момент заключения трудового договора с работником или же в дополнении к трудовому договору. Доплаты могут также устанавливаться отдельными приказами директора школы.

**4.5. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).**

Поощрительные выплаты производятся педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс,за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (не менее 20%), административно-управленческому, учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему персоналу и педагогическому персоналу, не связанного с учебным процессом, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размер премии зависит от вклада конкретного работника в развитие и совершенствование системы образовательного и воспитательного процесса.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой (Советом школы), по представлению директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации. Критерием для осуществления указанных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

При премировании используются следующие критерии оценки:

- качество выполнения функциональных обязанностей работником согласно должностной инструкции;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- успешное выполнение плановых показателей;

- творческий вклад в развитие образовательной деятельности;

- активное участие в общественной жизни коллектива;

- внедрение новых форм и методов обучения;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов школы.

Стимулирующие выплаты установленные на определенный период конкретному работнику могут быть:

а) уменьшены в случае:

* ухудшения качества работы, несвоевременном выполнении  
  заданий, нарушении трудовой дисциплины;
* уменьшения объема работ обусловленных данной доплатой;

снятия функциональных обязанностей, за которые установлена доплата.

б) отменены в случае:

* невыполнения или некачественного исполнения  
  функциональных обязанностей, за которые предусмотрена  
  данная доплата;
* отказа от выполнения обязанностей, за которые  
  предусмотрена данная стимулирующая доплата;
* в виде взыскания за отказ от исполнения работ  
  предусматривающих установление доплаты.

Администрация школы имеет право дополнять и изменять отдельные разделы данного документа, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

Положение принимается общим собранием трудового коллектива школы, утверждается директором и вводится в действие приказом по школе.

4.6**. установить доплаты отдельным категориям работников** МБОУ СОШ №27  **в пределах фонда оплаты труда учреждения.**

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников школы. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников школы устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим пунктом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

Перечень отдельных категорий работников школы:

1.Учителя.

2.Обслуживающий персонал (дворник, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений)

**Приложение № 2/1**

**1. Перечень и размеры компенсационных выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды доплат | | Размер  в % к должностному окладу | |
| 1.1 | За работу в ночное время | | 35% за каждый час работы в ночное время | |
| 1.2 | За работу в выходные, нерабочие и праздничные дни | | В соответствии со  ст. 153 ТК РФ | |
| 1.3 | За работу у горячих плит, электрожарочных шкафов | | 4 % | |
| 1.4 | За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии | | 20 % | |
| 1.5 | Специалистам за работу в сельской местности | | 25 % | |
| 1.6 | Доплата работникам до установленного минимума 9489 рублей | | в зависимости от ставки | |
| 1.7 | Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями | | 115-00 | |
| 1.8 | | Ежемесячные выплаты за выслугу лет в сфере образования:  - при стаже работы в организации от 25 лет и более | | 15 % | |

**Приложение № 2/2**

1. **Перечень и размеры доплат**

***за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Виды доплат (выплачивать ежемесячно)** | | **Сумма доплат**  **(руб.)** |  |
| 2.1 | За проверку письменных работ установить доплаты ежемесячно при условии систематической проверки тетрадей, согласно методических требований по предметам: | | Оплату за  проверку  тетрадей  производить  по схеме: ***СТП\****  ***кол-во уч-ся\****  ***кол-во часов\****  ***на 4 недели\*%*** |
| Начальные классы | 20% от оклада |
| Русский язык 5-11 классы | 20% от оклада |
| Литература 5-11 классы  Математика  Физика, химия, биология, география, английский язык, история, обществознание | 20% от оклада  15% от оклада  10% от оклада |
| 2.2 | Классным руководителям за организацию работы с учащимися в 1-11 классах  (из расчёта 14 и более учеников) | | 2000-00 |
| 2.3 | За заведование элементами инфраструктуры:  - кабинетами:  - спортивной базой | | 500-00  1000-00 |
| 2.4 | За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями: | | 1000 -00 |
| 2.5 | За часы внеурочной деятельности (реализация ФГОС) | | СТП \* кол-во уч-ся \* кол-во час \* 4 недели |
| 2.6 | За внеклассную работу по физическому воспитанию учащихся | | 1000-00 |
| 2.7 | За организацию общественно-полезного труда | | 2000-00 |
| 2.8 | За организационно-обучающую и консультативную работу с учителями по внедрению в учебный процесс информационно - коммуникативных технологий | | 2000-00 |
| 2.9 | За организацию работы по охране прав несовершеннолетних | | 1000-00 |
| 2.10 | За организацию работы по охране труда, за ведение документации и решение вопросов охраны труда | | 1000-00 |
| 2.11 | За организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся учителями физической культуры (при условии ставки, если меньше – согласно отработанному времени) | | 2000-00 |
| 2.12 | За инновационную работу, предпрофильную подготовку учащихся | | 1000-00 |  |
| 2.13 | За организацию и работу в АИС «Сетевой город. Образование» | | 3000-00 |
| 2.14 | За организацию и руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся по предмету | | 2000-00 |
| 2.15 | За подготовку и проведение предметных олимпиад различного уровня, ведение мониторинга эффективности участия в олимпиадах | | 2000-00 |
| 2.16 | За организацию правового обучения работников школы, решение социальных вопросов | | 1500-00 |
| 2.17 | За ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, руководство методическим объединением классных руководителей | | 2000-00 |
| 2.18 | За работу с Пенсионным фондом | | 2000-00 |
| 2.19 | За организацию работы по аттестации педагогических работников и ведение документации | | 2000-00 |
| 2.20 | За обслуживание компьютерной техники в кабинетах | | 2000-00 |
| 2.21 | Доплата за квалификационные категории учителям, осуществляющим учебный процесс | | Первая – 10% (от оклада)  Высшая -20% (от оклада) |
| 2.22 | За организацию питания учащихся и отчётность по питанию | | 1500-00 |
| 2.23 | За работу по подготовке к государственной итоговой аттестации учащихся 9, 11 классов (учителям математики, информатики и ИКТ, русского языка и литературы, иностранного языка, истории и обществознания, географии, физики, химии, биологии):  9 класс  11 класс | | 2000-00  2500-00 |
| 2.24 | За организацию ОППТ (общественно-полезного производительного труда) | | 3000-00 |
| 2.25 | За выслугу лет в сфере образования при стаже работы в организации от 25 лет | | 15% (от оклада) |

**Приложение № 2/3**

1. **Доплаты административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Виды доплат (выплачивать ежемесячно)** | **Сумма доплат руб., %** |
| **3.1** | **Заместителям директора по УВР, ВР** |  |
| ***3.1.1*** | **Зам. директора по ВР, УВР:**  - за разработку и внедрение в учебно-воспитательный процесс новых педагогических технологий, за работу с электронной почтой, обновление школьного сайта | 50%  (от оклада) |
| ***3.1.2*** | **Зам. директора по ВР:**  - за организации работы по профилактике наркомании среди учащихся | 2000-00 |
| ***3.1.3*** | Зам. директора школы по ВР за организацию работы по мониторингу численности учащихся в микрорайоне школы и составление базы данных | 1 000-00 |
| ***3.1.4*** | Зам. директора школы по УВР за организацию  - дистанционного обучения  - итоговой аттестации обучающихся  - работы в экспериментальном режиме | 1500-00  4 000-00  2 000-00 |
| ***3.1.5*** | Зам. директора школы по УВР, ВР за подготовку и проведение тарификации. | 1000-00 |
| ***3.1.6*** | Зам. директора школы по УВР, ВР статистическая сдача отчетности в вышестоящие организации | 2000-00 |
| **3.2** | **Заведующему хозяйством:** |  |
| ***3.2.*1** | - за высокий уровень организации противопожарной, санитарной работы участников образовательного процесса | 1500-00 |
| ***3.2.2*** | Заведующему хозяйством за разъездной характер работы в связи со сдачей отчетности и заявок в различные организации | 1000-00 |
| ***3.2.3*** | За организацию работы по охране труда работников:  -ответственному по охране труда | 1000-00 |
| **3.3** | **Делопроизводителю:**  - за копирование материалов на множительной технике | 1500-00 |
| **3.4** | **Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:**  - за работу по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, за выполнение электромонтажных работ по благоустройству школы | 1000-00 |
| **3.5** | **Работникам столовой** |  |
| ***3.5.1*** | **Повару:**  - за оформление документации по питанию учителей и учащихся  - за дополнительную работу, связанную с организацией питания учащихся | 2500-00  1500-00 |
| ***3.5.2*** | Повару за работу по определению калорийности питания и сдачу отчетов | 2000-00 |
| ***3.5.3*** | Кухонной рабочей за ежемесячное проведение профилактических мероприятий по дезинфекции и уборке помещений пищеблока | 2000-00 |
| ***3.5.4*** | **Кухонному рабочему:**  - за дополнительную работу, связанную с организацией питания педагогических работников | 1600-00 |
| **3.6** | **Уборщикам служебных помещений:** |  |
| ***3.6.1*** | - за выполнение работ, способствующих эстетическому оформлению помещений школы | 1600-00 |
| ***3.6.2*** | Уборщикам служебных помещений за ежемесячные генеральные уборки. | 1000-00 |
| **3.7** | **Дворникам:** |  |
| ***3.7.1*** | - за озеленение школьного двора, работу с клумбами | 1600-00 |
| ***3.7.2*** | Дворнику за уборку дворовых туалетов с применением хлора и за работу, связанную с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведение их дезинфекции | 1000-00 |
| ***3.7.3*** | Библиотекарю за работу с фондом учебников, подготовку заявок, оформление сведений, учет и списание. | 1000-00 |

**Приложение № 2/4**

**4. Поощрительные выплаты**

**педагогическим работникам по результатам труда (премии) производятся ежемесячно, ежеквартально по следующим показателям:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основания для премирования** | **Диапазон доплат** |
| 4.1 | За участие в олимпиадах. Подготовку призеров олимпиад: количество участвующих в олимпиаде на уровне образовательного учреждения по каждому предмету 3 и более обучающихся (результативность участия: 50% и более % баллов от общей суммы);  - за каждого победителя и призера на муниципальном уровне:  1 место  2 место  3 место  - на зональном уровне:  1 место  2 место  3 место  - на региональном и федеральном уровне (Российских олимпиадах):  1 место  2 место  3 место | 1,2,3место  – 500-00  1000-00  500-00  500-00  2000-00  1000-00  1000-00  4000-00  3500-00  3000-00 |
| 4.2 | За участие команды в спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, смотрах:  - на уровне образовательного учреждения:  1 место  - на муниципальном уровне:  1 место  2 место  3 место  -на зональном уровне:  1 место  2 место  3 место  - на региональном уровне:  1 место  2 место  3 место  Примечание: если команду подготовили несколько преподавателей, то поощрение делится пропорционально количеству участников команды. | 500-00  1000-00  500-00  500-00  1700-00  1500-00  1300-00  2200-00  2000-00  1800-00 |
| 4.3 | Учителям, осуществляющим учебный процесс в 1-х классах в инновационном режиме. | 500-00 |
| 4.4 | Классным руководителям 1-х классов за высокий уровень организации внеурочной деятельности. | 2000-00 |
| 4.5 | За качественную подготовку учащихся к ЕГЭ и ОГЭ по русскому языку и математике (при 100 % обученности всех учащихся класса):  - перешедшего порог успешности  - выше среднего балла по району  - выше среднего балла по краю  (за каждого учащегося) | 200-00  2500-00  4500-00 |
| 4.6 | За подготовку каждого учащегося к ЕГЭ и ОГЭ (предмет по выбору), (при 100 % обученности всех учащихся класса, участвующих в данном экзамене):  За качественную подготовку учащихся к ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору:  - перешедшего порог успешности  - выше среднего балла по району  - выше среднего балла по краю | 200-00  2500-00  3000-00 |
| 4.7 | За участие в работе по проведению итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ГИА (руководителям ППЭ, представитель ТЭК). | 2000-00 |
| 4.8 | За участие в работе территориальных экзаменационных комиссий в период ГИА. | 1000-00 |
| 4.9 | За работу организаторами на ГИА (за 1 экзамен) | 500-00 |
| 4.10 | За подготовку учащихся 9 , 11 классов к ЕГЭ и ГИА по русскому языку и математике (за каждый класс),  Предметы по выбору за каждый класс | 1000-00  (ежемесячно) |
| 4.11 | За консультирование, рецензирование рефератов, творческих работ учащихся (1 работа):  - старшая школа  - средняя школа  - младшая школа | 500-00  300-00  200-00 |
| 4.12 | За использование в учебном процессе внешних ресурсов: инновационная школа, учреждение профессионального дополнительного образования, предприятия и организации, музеи, театры, лаборатории, библиотеки:  - более 10 % учебного времени. | 500-00 |
| 4.13 | За активное участие в инновационной деятельности общеобразовательного учреждения, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ:  - использование общественно признанной методики, не применявшейся ранее в образовательном учреждении;  - разработка и использование собственной авторской методики;  - разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов по предмету;  - разработка и применение нетрадиционных методов фиксации и оценивания учебных достижений. | 500-00  500-00  900-00  1200-00 |
| 4.14 | За представление собственного педагогического опыта:  В виде устной презентации:  - на уровне общеобразовательного учреждения;  - на уровне муниципалитета;  - на уровне региона;  - на уровне России. | 600-00  900-00  1200-00  1500-00 |
| 4.15 | За участие обучающихся в исследовательской, проектной и реферативной деятельности:  учебные проекты, рефераты, исследования, выполненные под руководством учителя:  - за каждый проект по предмету;  - за каждый межпредметный проект;  Проекты, представленные для публичной защиты на уровне:  - общеобразовательного учреждения:  1 место  2 место  3 место  - на уровне муниципалитета:  1 место  2 место  3 место  - на уровне региона:  1 место  2 место  3 место  - на уровне России:  1 место  2 место  3 место | 300-00  600-00  700-00  500-00  300-00  2500-00  2000-00  1500-00  4000-00  3500-00  2000-00  5000-00  4000-00  3000-00 |
| 4.16 | За проведение предметных недель учителям-предметникам | 500-00 |
| 4.17 | За результативность участия в международных, интеллектуальных и дистанционных конкурсах («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Золотое руно», «Британский бульдог» и др.) при наличии победителей и призёров на уровне (за каждого )  - муниципалитета  - региона  - государства | 500-00  1000-00  1500-00 |
| 4.18 | За участие педагогов в профессиональном конкурсе «Учитель года» на муниципальном уровне: ПНПО  - 1 место  - 2 место  - 3 место  на региональном уровне  1 место  2 место  3 место | 2000-00  8000-00  5000-00  3000-00  10000-00  8000-00  6000-00 |
| 4.19 | За проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на:  - на уровне общеобразовательного учреждения;  - на уровне муниципалитета;  - на уровне региона;  - на уровне России. | 1000-00  1500-00  2000-00  2500-00 |
| 4.20 | За участие в профессиональных конкурсах, грантах:  - на уровне муниципалитета:  1 место  2 место  3 место  - на уровне региона:  1 место  2 место  3 место  - на уровне России:  1 место  2 место  3 место | 500-00  2000-00  1500-00  1000-00  3500-00  3000-00  2500-00  5000-00  4500-00  4000-00 |
| 4.21 | За участие в методической работе (выступления на конференциях, семинарах, методобъединениях, педсоветах, педвыставках разного уровня):  - на уровне общеобразовательного учреждения;  - на уровне муниципалитета;  - на уровне региона;  - на уровне России. | 500-00  1000-00  1500-00  2000-00 |
| 4.22 | За участие в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся: (1 мероприятие)  -дни здоровья, спартакиады,  -туристические походы, поездки | 500-00  1000-00 |
| 4.23 | За организацию интересного познавательного досуга учащихся и использование в образовательном и воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий (в зависимости от охвата детей). Участие в мероприятии:  - до 50% учащихся класса;  - от 51% до 90% учащихся класса;  - свыше 91% учащихся класса. | 500-00  1000-00  1500-00 |
| 4.24 | Взаимоотношение с учащимися, родителями, общественностью (ежемесячно):  - отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, общественности на организацию учебно-воспитательного процесса. | 500-00 |
| 4.25 | За подготовку и проведение общешкольных мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности:  - на уровне общеобразовательного учреждения;  - на уровне муниципалитета;  - на уровне региона;  - на уровне России. | 1000-00  1500-00  2000-00  2500-00 |
| 4.26 | За образцовое содержание кабинета, вклад в его оформление и оборудование: санитарное состояние, состояние мебели, обновление стендов, обновление методического комплекса (по итогам ежемесячных смотров кабинетов). | 1000-00  (1 раз в четверть) |
| 4.27 | За высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д. | 1000-00  (1 раз в четверть) |
| 4.29 | За высокий охват учащихся горячим питанием и отвечающее нормам поведение учащихся в столовой (ежемесячно):  -100% учащихся | 1000-00 |
| 4.30 | За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства школы:  - оформление аттестатов (11 класс);  - за 1 дежурство в ночное время по Закону 1539;  - работа в комиссии по проверке олимпиадных, творческих работ  - работа в комиссии по проверке контрольно-диагностических работ по учебным предметам (за каждую работу)  1-4 кл  5-8 кл  9-11 кл  - работа в комиссии по проверке контрольно-диагностических работ по учебным предметам  -район  -край  -участие в роли организатора на пробном тестировании в районе  -работа по проверке пробного тестирования учителям русского языка (за каждую работу)  -учителям математики  - истории и обществознания  - физики, химии, биологии(за каждую работу) | 1000-00  500-00  500-00  30-00  35-00  50-00  1000  2000  1000-00  80-00  50-00  50-00  50-00 |
| 4.31 | За высокий уровень патриотического и нравственного воспитания школьников. Участие в мероприятии:  - до 50 % учащихся класса;  - от 51% до 90% учащихся класса;  -свыше 91% учащихся класса. | 500-00  1000-00  1500-00 |
| 4.32 | За качественное проведение подворового обхода в микрорайоне школы | 1000-00 |
| 4.33 | За работу с учащимися в летний период:  - руководство летней оздоровительной площадкой  - руководство школьной производственной бригадой  - работу на летней оздоровительной площадке  - организацию работы с учащимися по благоустройству и озеленению школьного двора | 2000-00  1000-00  1000-00  1000-00 |
| 4.34 | Победителю школьного конкурса «Лучший классный руководитель», «Лучший учитель школы»:  1 место  2 место  3 место | 2500-00  2000-00  1500-00 |
| 4.35 | За результативность участия команды юношей-допризывников, личные достижения:  - на учебно-полевых сборах:  1 место  2 место  3 место  - в спартакиадах допризывной молодёжи:  1 место  2 место  3 место | 1500-00  1000 -00  500-00  1500-00  1000-00  500-00 |
| 4.36 | За высокие показатели в профессиональной деятель ности, добросовестное исполнение должностных обязанностей: в связи с юбилеями: 50, 55, 60, 65 лет | 5000-00 |
| 4.37 | За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | 500-00 |
| 4.38 | Учителям-предметникам за результативность подготовки к краевым контрольным работам, итоговой аттестации с участием ТЭК и к ЕГЭ в 1– 11 классах (при охвате 100% учащихся)  - при обученности 100%  - при обученности 81-99 %  - при обученности 75-80 %  ( при качестве от 60 % и выше) | 1 раз в полугодие  1500-00  1000-00  800-00 |
| 4.39 | Учителям-предметникам за результативность на краевых контрольных работах по предметам в 1 –11 классах: (при охвате менее 100%)  - при обученности 100 %  - при качестве от 50 % и выше  ( при качестве от 60 % и выше) | 1 раз в полугодие  1000-00  800-00 |
| 4.40 | За консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одарёнными детьми:  1 – 8 кл.  9 – 11 кл. | 500-00  1000-00 |
| 4.4 | За организацию работы информационного центра | 2000-00 |
| 4.43 | За организацию работы по аттестации педагогических работников и ведение документации | 1000-00 |
| 4.44 | За организацию предпрофильной подготовки учащихся | 1000 |
| 4.45 | За организацию работы с молодыми специалистами (наставничество) | 2000-00 |
| 4.46 | Молодым специалистам | 3000-00 |
| 4.50 | За работу по повышению уровня квалификации (курсы, повышение категории, подтверждение категории в соответствии с положением об аттестации)  - соответствие занимаемой должности  -1 категория  - высшая категория | 1000-00  2000-00  3000-00 |
| 4.51 | За участие в экспертной группе по проверке экзаменационного сочинения по литературе | 2000-00 |
| 4.52 | За участие в экспертной группе по проведению и проверке устной части ОГЭ по русскому языку | 1000-00 |

**Приложение № 2/5**

**5. Поощрительные выплаты АУП, УВП, МОП по результатам труда (премии) производятся ежемесячно, ежеквартально по следующим показателям:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Основания для премирования** | **Сумма (руб.)** | **Периодич-ность выплат** |
| **Заместителям директора по УВР и ВР** | | | |
| 5.1 | За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ:  - тарификация  - аттестация школы | 2000-00  2000-00 | 2раза в год  По итогам |
| 5.2 | За выполнение заданий особой сложности | 2000-00 | ежемесячно |
| 5.3 | За своевременное оформление документации, отчётности, наглядной агитации: стендов, витрин, видеофильмов. | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.4 | За 100 %-ное выполнение плана внутришкольного контроля, методической работы, плана учебно-воспитательной работы | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.5 | За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, здоровьесберегающих технологий. | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.6 | За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой: методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет профилактики и т.д. | 2000-00 | по итогам четверти |
| 5.7 | За высокий уровень организации:  - аттестации педагогических работников школы;  - аттестации школьников. | 2000-00  3000-00 | по итогам года |
| 5.8 | За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.9 | Заместителю директора по ВР:  -за подготовку отчета о проведении подворового обхода и электронного банка данных несовершеннолетних | 3000-00 | 2раза в год |
| 5.10 | Заместителям директора по УВР и ВР:  - за выполнение работ, выходящих за рамки должностных инструкций | 3000-00 | ежемесячно |
| 5.11 | За высокий уровень организации отдыха учащихся во время каникул | 1500-00 | 1 раз в четверть |
| 5.12 | За организацию методической работы, достижения учителей и обучающихся:  - организация эффективной работы методобъединений учителей; | 1000-00 | Ежемесячно |
| 5.13 | За организацию и мониторинг учебно-воспитательного процесса | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.14 | За качественную организацию работу методического и педагогического советов | 1000-00 | Ежемесячно |
| 5.15 | За качественную организацию работы органов ученического самоуправления | 1000-00 | Ежемесячно |
| 5.16 | За организацию работы по предупреждению ДТП, пропаганде ЗОЖ | 1000-00 | 1 раз в полугодие |
| 5.17 | За сохранение контингента учащихся 9-х классов при переходе в 10 класс | 1000-00 | 1 раз в год |
| 5.18 | За мониторинг организации 100% горячего питания, способствующего укреплению здоровья школьников, снижению заболеваемости | 1000-00 | 1 раз в полугодие |
| **Заведующему хозяйством** | | | |
| 5.19 | За своевременное и качественное ведение документации. | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.20 | За обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории школьного двора. | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.21 | За обеспечение выполнения электробезопасности и охраны труда | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.22 | За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. | 3000-00 | 1 раз в год |
| 5.23 | За подготовку школы к работе в зимних условиях | 1000-00 | 1 раз в год |
| 5.24 | За обеспечение сохранности материальных ценностей и высокий уровень ведения их учета. | 2000-00 | 1 раз в четверть |
| **Библиотекарю** | | | |
| 5.25 | За результативность участия:  - в общешкольных мероприятиях;  - в районных мероприятиях. | 500-00  1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.26 | За оформление тематических выставок (за каждую). | 500-00 | Ежемесячно |
| 5.27 | За качественное проведение подворового обхода в микрорайоне школы | 1000-00 | 2раза в год |
| **Делопроизводителю, уборщикам служебных помещений, дворникам, сторожам, повару, кухонному рабочему** | | | |
| 5.28 | - За качественное ведение школьной документации (алфавитные книги, книги движения учащихся и т.д.)  - за своевременную и правильную отчетность, оформление деловых бумаг | 1000-00  2000-00 | 1 раз в четверть  ежемесячно |
| 5.29 | За оперативность в выполнении работ по устранению технических неполадок, за сложность и напряжённость в период тарификации, комплектования и других отчётов школы | 2000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.30 | За высокий уровень подготовки:  - оформление печатного анализа мониторингов;  - работа с электронной почтой. | 500-00  500-00 | ежемесячно |
| 5.31 | За качественное проведение генеральных уборок | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.32 | За озеленение территории школы | 500-00 | 1 раз в четверть |
| 5.33 | За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 1500-00 | Ежемесячно |
| 5.34 | За подготовку школы к работе в зимних условиях в соответствии с требованиями СанПиН | 1000-00 | 1 раз в год |
| 5.35 | За ремонтные работы по подготовке школы к новому учебному году | 2000-00 | 1 раз в год |
| 5.36 | За выполнение норм калорийного качественного питания участников образовательного процесса | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.37 | За качественную работу по организации питания учащихся и педагогических работников школы | 1000-00 | Ежемесячно |
| 5.38 | За содержание помещений и хранения продуктов питания в соответствии с нормами СанПиН | 1000-00 | 1 раз в четверть |
| 5.39 | За выполнение работ, не связанных с основными должностными обязанностями | 3000-00 | Ежемесячно |
| **Работникам** | | | |
| 5.40 | К 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздникам | 1000-00 | 2 раза в год |
| 5.41 | За результативность труда, не указанную в данном положении | 3000-00 | Ежемесячно |
| 5.42 | За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы | 2000-00 | ежемесячно |
| 5.43 | За выполнение особо важных или срочных работ | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.44 | За высокие показатели и результативность труда | 1000-00 | ежемесячно |
| 5.45 | Учителю – предметнику за выполнение работ, выходящих за рамки должностных инструкций  ( исполнение обязанностей лаборанта) | 1000-00 | ежемесячно |

**Приложение № 2/6**

**6. Перечень и размеры применяемых выплат**

**за звания и награды**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Основания для премирования** | **Сумма (руб.)** | **Периодичность выплат** |
| **6.1** | **Работникам за наличие званий и наград**  - Отличник народного просвещения  - Почётный работник общего образования РФ  - Грамота Министерства образования  - Заслуженный учитель Кубани  - Почётный учитель Тамани | 1000-00  1000-00  1000-00  1000-00  1000-00 | ежемесячно    ежемесячно  ежемесячно  ежемесячно  ежемесячно |

Приложение № 3

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

« 9 » января 2018 года

**План мероприятий**

по улучшению условий и охране труда работников МБОУ СОШ № 27 на 2018 -2019 годы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Работы по улучшению условий и охране труда | Стои-мость работ, руб. | Срок выполнения | Отв. за выпол-нение | Ожидаемая эффективность | | | |
| Кол-во работников, которым улучшаются условия труда | | Кол-во работ-ников, высвобож-даемых с тяжелых физич. работ | |
| всего | женщ | всего | жен |
| 1 | Приведение помещений в соответствие требованиям охраны труда, проведение текущего ремонта кабинетов. | 60 тыс. | 3 квартал | Завхоз | 26 | 21 |  |  |
| 2 | Обеспечение освещенности в соответствии требованиям СанПиН, ГОСТ (замена энергосберегающих ламп в кабинетах) | 1 тыс. | 4 квартал | Завхоз | 26 | 21 |  |  |
| 3 | Обеспечение спецодеждой, СИЗ работников. | 7 тыс. | 4 квартал | Завхоз | 8 | 7 |  |  |
| 4 | Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности | 9тыс. | 3 квартал | директор | 3 | 3 |  |  |
| 5 | Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления. | 9  тыс. | 3 квартал | Завхоз | 26 | 21 |  |  |
| 6 | Проведение периодических медицинских осмотров работников школы | 100 тыс. | 2 квартал ежегодно | Руководитель | 26 | 21 |  |  |
| 7 | Организация работы уголка по охране труда. | 1,5 тыс. | постоянно | Уполномоченный по охране труда | 26 | 21 |  |  |
| 8 | Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда. |  | 3 квартал | Директор, председатель ПК,  Уполномоченный по охране труда | 26 | 21 |  |  |
| 9 | Специальная оценка условий труда в МБОУ СОШ №27 | 12  тыс. | Согласно графика | Директор, уполномоченный по охране труда | 6 | 6 |  |  |

**(Приказ Минздравсоцразвития РФ № 181 н от 01.03.2012 года)**

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда **(ст. 226 ТК РФ)** в организациях осуществляется:

в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

***Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.***

План мероприятий подписали:

Директор МБОУ СОШ № 27 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. Петрий

Председатель профкома МБОУ СОШ №27 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко

Приложение № 4

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

«6» марта 2018 года

Согласовано Утверждено

Председатель ПК МБОУ СОШ № 27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Петрий

# 6 марта 2018 года 6 марта 2018 года

**Перечень**

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии, специальности | Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ | Норма выдачи (сроки носки)  в год | Основание (норма) |
| 1 | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат х/б,  Рукавицы комбинированный  Перчатки резиновые | 1 шт.  6 пар  до износа | приказ Минздрав  соцразвития №290н от 01.06.2009г |
| 2 | Повар | Халат х\б | 1 шт. |
| Перчатки резиновые | До износа |
| Передник х\б | 1 шт. |
| Колпак х\б | 1 шт. |
| Спец.обувь | 1 пара |
| 3 | Кухрабочая | Фартук непроницаемый с цельнокроенным нагрудником | 1 шт. |
| Колпак х\б | 1 шт. |
| Рукавицы комбинированные | 6 пары |
|  |  |  |
| 4 | Заведующий хозяйством | Халат х\б | 1 шт. |
| Фартук х/б с нагрудником | 1 шт. |
| Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| Фартук прорезиновый | 1 шт. |
| 5 | Учитель химии | Фартук прорезиновый | 1 шт. |
| Перчатки резиновые | 2 шт. |
| Очки защитные | 1шт. |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |
| 6 | Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений | Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1шт. |
| 7 | Дворник | Фартук х/б с нагрудником | 1 шт. |
| Рукавицы комбинированный | 4 пары |
| Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. |

**Перечень**

профессий, которым обязательна выдача смывающих, обеззараживающих средств

(приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н, ст. 212 ТК РФ).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии. | Средства | Норма в месяц | Основание |
| 1 | Уборщик служебных помещений | мыло  крем для рук | 200 г  100мл | приказ Минздрав  соцразвития №290н от 01.06.2009г |
| 2 | Дворник | мыло | 200 г |
| 3 | Повар,  кухонный рабочий | мыло | 200 г |

Приложение № 5

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

«6» марта 2018 года

Согласовано Утверждено

Председатель ПК МБОУ СОШ № 27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Петрий

# 6 марта 2018 года 6 марта 2018 года

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,**

**имеющих право на дополнительный отпуск**

(ст.117, 119 ТК.РФ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Должность** | **Причина** | **Кол-во календарных дней** |
| 1 | Повар | Вредные условия труда | 7 |
| 2 | Директор школы | Ненормированный рабочий день | 7 |

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ,**

**ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ УДЛИНЁННЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность | Кол-во календарных дней |
| 1. | Директор | 56 календарных дней |
| 2. | Заместитель директора по УВР | 56 календарных дней |
| 3. | Учителя | 56 календарных дней |

Приложение № 6

к коллективному договору МБОУ СОШ № 27

утверждено на собрании трудового коллектива

6 марта 2018 года

Согласовано Утверждено

Председатель ПК МБОУ СОШ № 27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Петрий

# 6 марта 2018 года 6 марта 2018 года

**ГРАФИК**

проведения специальной оценки условий труда

в МБОУ СОШ № 27

(Ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон РФ от 28декабря 2013года № 426-ФЗ )

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование рабочего места | Количество рабочих мест | Сроки проведения специальной оценки условий труда |
|  | Рабочее место учителя начальных классов | 4 | 4 квартал 2018 г |
|  | Рабочее место заместителя директора по УВР | 1 | 4 квартал 2018 г |
|  | Рабочее место делопроизводителя | 1 | 4 квартал 2018 г |
|  | Рабочее место директора | 1 | 4 квартал 2019 г |
|  | Рабочее место повара | 1 | 4 квартал 2019 г |
|  | Рабочее место учителя математики | 2 | 4 квартал 2019 г |
|  | Рабочее место уборщика служебных помещений | 2 | 4 квартал 2019 г |
|  | Рабочее место учителя физкультуры | 1 | 4 квартал 2020 г |
|  | Рабочее место дворника | 1 | 4 квартал 2020 г |
|  | Рабочее место заместителя директора по ВР | 1 | 4 квартал 2020 г |
|  | Рабочее место сторожа | 1 | 4 квартал 2020 г |
|  | Рабочее место учителя русского языка и литературы | 1 | 4 квартал 2020 г |
|  | Рабочее место учителя кубановедения | 1 | 4 квартал 2020 г |

График составил Ответственный по охране труда: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Гевенян М.Н.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7

к коллективному договору МБОУ СОШ №27

утверждено на собрании трудового коллектива

6 марта 2018 года

Согласовано: Утверждено:

Председатель ПК МБОУ СОШ №27 Директор МБОУ СОШ № 27

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Федирко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А. Петрий

06 марта 2018 г. 06 марта 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим**

**работникам длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ №27.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со [статьей 335](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=101884) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 4 части 5 статьи 47](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=114699;fld=134;dst=100634)  Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности

директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, учителяимеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 14 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 дня*.* При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. Длительный отпуск предоставляется работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

13. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

15. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

