****

**1.​ Общие положения**.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-бытовые отношения в МОУ Ишненской средней общеобразовательной школе.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее –ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и

профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее-

учреждение) 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 установленными законами, иными

нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным

и территориальным соглашениями и Договором с Учредителем.

 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя- первичной профсоюзной организации (далее- профком);

 работодатель в лице его представителя- директора Федотовой Людмилы Александровны.

 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком

 представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников

 учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен рабо-

 тодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания. Профком

 обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать

 его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования уч-

 реждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании)

 учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реор-

 ганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое

 действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

 1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами ( либо с даты , указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при при-

 нятии которых работодатель учитывает мнение ( принимает по согласованию) профкома:

 согласование.

1) правила внутреннего распорядка;

 2) положение об оплате труда работников

3) соглашение по охране труда;

 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение

 специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а

 также моющими и обезвреживающими средствами;

 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее разме-

 ров;

 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или)

 опасными условиями труда.

 7) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

 8) другие локальные нормативные акты.

 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

 - учет мнения (по согласованию) профкома;

 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагиваю-

 щим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53

 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным и настоящем коллективном договоре;

 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений

 по ее совершенствованию;

 - участие в разработке и принятии коллективного договора;

 - другие формы.

**2.Трудовой договор.**

 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравне нию с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр выдается работнику.

 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогичес кого работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

 2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

 Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной

 платы устанавливается только с их письменного согласия.

 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по срав нению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

 а) по взаимному согласию сторон;

 б) по инициативе работодателя в случаях:

 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения колличесва классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходи-

 мостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выпол-

 нения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не мо-

 жет превышать одного месяца в течении календарного года простоя, когда работникам

 поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

 - возвращения на работу женщины, прервавщей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

 В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе ра-

 ботодателя согласие работника не требуется.

 2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции(работы по определенной специальности, квалификации или должности).

 В течении учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

 О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть

 уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

 Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12.​ Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13.​ Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

**3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

3.1.​ Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.​ Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3.​ Работодатель обязуется:

 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2.​ Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3.​ В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4.​ В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ ).

3.3.5.​ Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессииям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях;

 финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и

 т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

 *Работодатель обязуется:*

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штатов ра-

ботников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут пов-

лечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или шта-

тов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социаль-

но-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самос

тоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением числености или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного

 согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволен

 ных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью тру

 да и квалификацией.

 При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на

 работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособ-

 ных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от

 него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к

 существованию ), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным за-

 работком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое

 увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны

 и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою ква-

 лификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами куль-

 турных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений

 до нового трудового устройства.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5.Рабочее время и время отдыха.**

 *Стороны пришли к соглашению о том что:*

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного,

 Учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается

 нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 ча- сов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжи-

 тельность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанав-

 ливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработ-

 ной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, воз-

 ложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

 для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

 для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в

 неделю;

 для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;

 для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, -

 не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мне-

 ния Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отно-

 шений.

 Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в воз-

 расте до восемнадцати лет, работающих в течении учебного года в свободное от учебы

 время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей

 статьи для лиц соответствующего возраста.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для мето

 дической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном

 размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему

 может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работ

 ников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, бе

 ременных женщин, женщин – имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Ус-

 тавом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, долж-

 ностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работо-

 дателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, пре-

 дусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

 В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогичес

 кой и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной

 нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руко-

 водителя.

 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным

 отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего вре-

 мени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мел-

 кий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.13.​ Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы.

 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

 платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником

 и работодателем.

 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить

 отпуск без сохранения заработной платы:

 - 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;

 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

 В других случаях, предусмотренных коллективным договором:

 - для сопровождения детей младшего школьного возраста – 5 дней;

 - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

 - для проводов детей в армию – 2 дня;

 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам

 профкома – 3 дня;

 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;

 - ежегодный дополнительный отпуск техническим служащим – 5 дней.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерыв-

 ной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и

 на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14.​ Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.15.​ Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работ-

ников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие празднич-

 ные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема

 пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов

между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников

 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка не должно быть менее

 30- минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее

 чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

**6. Оплата и нормирование труда.**

 *Стороны исходят их того, что:*

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанав-

 ливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагоги-

 ческой работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится при

 менительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в де

 нежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 18-е число текущего месяца

 и 3-е число следующего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих

 в круг основных обязанностей работников;

 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением

 об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

 со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

 - при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня

 представления соответствующего документа;

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

 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

 - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

 При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки

 заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или

 другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении ), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе ( группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в размере 10% ставки.

6.9.​ Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы (ст.234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы,

 оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,

 работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в

 размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования

 Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки на-

 чинная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

 расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации мо-

 жет быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность

 выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины

 работодателя.

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти место работы и занимаемую должность.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**7.Гарантии и компенсации.**

 *Стороны договорились, что работодатель:*

7.1.​ Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.​ Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам,

 деятельность которых связана с образовательным процессом денежную компенсацию

 на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.5. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреж

 дениями культуры в образовательных целях.

7.6. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста,

 места в дошкольных учреждениях.

7.7.​ Организует в учреждениях общественное питание (столовые).

7.8.​ Ежегодно отчисляет в районную профсоюзную организацию денежные средства в

размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно- оздоровительной

 работы.

**8.Охрана труда и здоровья.**

 *Работодатель обязуется:*

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда,

 внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производст- венный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

 (ст. 219 ТК РФ).

 Для реализации этого права ознакомить с инструкциями по охране труда с определением в них организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществить

 работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом

 мнения (по согласованию) профкома.

 В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома

 и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу

 работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

 здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой

 помощи пострадавшим.

8.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств

 индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ ).

8.8.​ Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому

договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в

 соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию ) профкома (ст.212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране

труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17.​ Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.18.​ Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народ

ного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным

( доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны тру-

да в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и

безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.21. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых.

8.22.​ Выделить средства и выполнить в установленные сроки соглашение по охране труда.

8.23.​ Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и

других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**.

*Стороны договорились о том, что:*

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательство и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производиться с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ)

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты в размере до 30 % (ст. 377 ТК РФ)

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

 Председатель профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

​ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 374 ТК РФ);

​ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

​ очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

​ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

​ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

​ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

​ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

​ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

​ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. **Обязательства профкома.**

*Профком обязуется*:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

10.16. оказывать материальную помощь работникам в случаях:

​ смерти близкого родственника;

​ свадьбы работника;

​ на приобретение медикаментов в случае длительного лечения и др.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон***.*

*Стороны договорились о том, что:*

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4.Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Положения об оплате труда работников.**

1.​ ***Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки***.

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

 - за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю 3 часа в день: учителям 5-9 классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;

 - за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям 1-4 классов; учителям – логопедам;

 - за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям;

 - за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам – психологам; педагогам – организаторам, старшим вожатым; преподавателям – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности)

2.​ За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата

соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями)

3.​ Продолжительность других работников составляет: женщин -36 часов в неделю, мужчин- 40 часов в неделю.

4.​ Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

-​ учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, иностранного языка, изобразительного искусства и физической культуры учителям – специалистам;

-​ учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счёт сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) по организации внеурочной работы по физвоспитанию.

1.​ Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

-​ заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

-​ заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2. ***Порядок исчисления заработной платы (тарификация)***

1.​ Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путём умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В том же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объём работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

2.​ За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты (совместители) и не ведущих педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3***.​ Порядок и условия почасовой оплаты труда.***

1.​ Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

-​ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

-​ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и

организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

-​ при оплате за часы преподавательской работы в объёме 240 часов в другом образовательном

учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

 Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов: 75,0- при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю- 83,33; при норме 24 часа в неделю- 100,0; при норме 25 часов в неделю- 104,17; при норме 30 часов в неделю- 125,0; при норме 36 часов в неделю- 150,0; при норме 40 часов в неделю- 166,25.

 Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

1.​ В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учётом учёной степени кандидата или доктора наук, либо учёного звания профессора, или доцента, утверждённые постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7.

4.​ ***Повышение ставок заработной платы и должностных окладов***.

1.​ Оплата труда педагогических и других работников производится по повышенным ставкам (окладам) в следующих случаях:

- за специфику работы в классах (группах) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)- на 15-20%;

- специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности на 25%;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)- на 20%;

2.​ Оплата труда в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным

коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника:

 на 2 разряда выше:

- работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

 на 1 разряд выше:

- работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный». Повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а специалистам образовательных учреждений - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

 3. При наличии у работников, имеющих почётное звание или учёную степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах (за работу в сельской местности) повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учётом почётного звания или учёной степени.

4.​ Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), устанавливается повышенная на 30% оплата труда. Если имеется необходимость разделения рабочего дня на части у других работников, то такое разделение допускается только при наличии соответствующей компенсации, устанавливаемой в пределах имеющихся средств.

5.​ В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в % или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учёта повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

6.​ Повышения ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе 6 настоящих

рекомендаций, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки (педагогической работы).

***5.​ Доплаты***.

1.​ Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

 - за работу в ночное время не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

 - за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», в размере:

 - с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);

 - с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда- до 24 % ставки (оклада).

2. В случае привлечения работника к работе в установленной ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

 - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

 По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство, проверка письменных работ, заведование - отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

5.​ Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

 При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объёма работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

 Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон с учётом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

***6.​ Надбавки***.

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряжённость, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин.

***7.​ Порядок определения уровня образования.***

 1.Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов - психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра», устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТС, предусмотренные для лиц, имеющих профессиональное высшее образование.

 Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям - логопедам, учителям – дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) классов для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии разряды оплаты труда по ЕТС как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

 - окончившим спец факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о профессиональном высшем образовании.

4.​ Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных

квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть также, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

5.​ Прядок определения стажа педагогической работы.

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

 Стаж работы по специальности, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании правильно оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

 В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

 В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

 -педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

 - время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации.