

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 - 2025 г.г.

От работодателя:
Директор MAOY COII №1

Н.А. Квасова
2023г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации MAOY COII № 1

Т.С. Беспоместных
2023г.

Согласовано:
Председатель
Покачёвского городского
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

М.М. Рамазанова
2023г.



Коллективный договор, (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Оно СВ и СО
Администрация г.Покачи
№ 113
от 13 года
Квасова Н.А.
Рамазанова М.М.
г. Покачи



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее – школа, учреждение).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

2) Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

3) Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

4) «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы», утвержденное Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки РФ от 06.12.2017;

5) «Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы»;

6) Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 г. № 68-ОЗ «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;

7) Решениями Думы города Покачи;

8) Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1».

9) Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников школы по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов, 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.

4. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, независимо от членства в профсоюзе, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Беспоместных Татьяны Сергеевны;

– работодатель в лице его представителя – директора школы Квасовой Натальи Анатольевны.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

11. Срок действия настоящего договора 3 года (ст.43 ТК РФ).

12. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13. Работодатель признает право профкома представлять интересы членов первичной профсоюзной организации.

14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, смены председателя первичной профсоюзной организации.

15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

18. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о режиме работы школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по другим вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

19. В случае соблюдения работодателем, в лице директора школы, всех обязательств, работники школы отказываются от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их исполнении.

20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, вышеперечисленными в п. 2 раздела I законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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 ст. 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.

4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.1 Приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. 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 под подпись.

6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования администрации города и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка педагогам, 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 педагогами.

9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

– временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же школе 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, карантин и других случаях);

– восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска, и в связи с выходом на работу на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели).

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 школы, а также изменение образовательных программ).

12. В течение учебного года существенное изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). 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.

13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

15. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

1) Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2) Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3) В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

4) В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых

он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5) Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

6) В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев, после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой ст. 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. ст. 121 ТК РФ).

7) В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

2. Работодатель обязуется:

1) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности (при наличии бюджетных средств);

2) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3) 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);

4) организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276 и Положением об организационных формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и по ее результатам присваивать работникам соответствующую квалификационную категорию для определения повышающих коэффициентов (коэффициентов квалификации) к базовым окладам работников.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ. СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

1. Работодатель обязуется:

– Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

– Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

2. Стороны договорились, что:

– преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);

– 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;

– при появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется трудовым кодексом Российской Федерации (ст.91 ТК РФ), правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

2. Для педагогических работников школы, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов часов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета,

совещания, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения профкома. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Беременным женщинам запрещаются сверхурочные работы и командировки (ст.259 ТК РФ).

7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

9. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении (ст. 123 ТК РФ).

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

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

13. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев.

14. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными

нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.ст.128, 263 ТК РФ.

17. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника в письменной форме может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

21. 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, утвержденным графиком работы и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст.108 ТК РФ).

22. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

23. Работодатель обязуется предоставлять работникам, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, т.е. с ненормированным рабочим днем, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласно перечню, установленного правилами внутреннего трудового распорядка школы.

24. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам школы длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы сроком до одного года в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательного учреждения отрицательно.

25. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора, заместителей директора, инспектора по кадрам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, установлен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит образовательный процесс.

27. Рабочее время для сторожей-вахтеров определено в виде суммированного учета рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени установить 1 год. Дата и время выхода каждого работника на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются графиком работы.

График работы объявляется работникам под личную подпись не позднее, чем за два месяца до введения его в действие. Продолжительность рабочего дня при работе по графику составляет 12 часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Все работники обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком. Все отклонения от графика работы в обязательном порядке согласовываются работником с непосредственным руководителем. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период, часы, приходящие на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы, подлежат исключению. Подсчет фактически отработанных часов производится ежемесячно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников школы устанавливается настоящим коллективным договором, иными локальными актами в соответствии с федеральным законодательством и законодательством ХМАО - Югры.

2. Заработная плата работникам школы исчисляется в соответствии с «Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

3. Ежемесячная выплата стимулирующих выплат производится на основании «Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

4. Оплата труда педагогических работников производится 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 № 2 к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, истек срок действия квалификационной категории, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

6. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда

с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (по заявлению работника).

7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

8. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц, согласно ст. 136 ТК РФ и в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. Ответственность за своевременность и правильность определения заработной платы работников несет директор школы.

9. В соответствии с п. 5.3 Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее – Соглашение)

– оплачивать труд педагогических работников 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 № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

– сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год; не более чем на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не более чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

– сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

10. Оплата труда при суммированном учете производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

11. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере **5 000** рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с решением Думы города Покачи «О Положении о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Производить оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи, утвержденным решением Думы города Покачи от 28.03.2018 №18 (в редакции от 16.06.2021) (далее Положение о дополнительных гарантиях и компенсациях).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

2. Производить оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году в размере 100% стоимости проезда (ст.173 ТК РФ).

3. Премирование работников школы осуществляется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

4. Выплата пособия работникам, выходящим на пенсию по возрасту и стажу работы в бюджетной сфере автономного округа, осуществляется в соответствии с Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях.

5. Молодым специалистам (выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, в течение года после получения диплома (иного документа), вступающему в трудовые отношения и заключившему трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии) выплачивается единовременная социальная выплата в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

6. Выплата материальной помощи в размере 10 000 рублей, осуществляется в соответствии с Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в муниципальных учреждениях города Покачи, за исключением лиц, замещающих должности муниципальной службы и муниципальные должности в органах

местного самоуправления города Покачи, утвержденным решением Думы города Покачи от 28.03.2018 №20 (в редакции от 17.12.2020) в связи со смертью:

– супруга(и), близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер), опекаемых, подопечных, в том числе после достижения последними совершеннолетия.

– работника - одному из его близких родственников (родителям, детям, родным братьям и сестрам), опекаемым, подопечным, в том числе после достижения последними совершеннолетия.

7. Производить компенсацию оплаты стоимости проезда к месту погребения близких родственников, производить в соответствии с Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях, установленных решением Думы города Покачи от 28.03.2018 №18 (в редакции от 16.06.2021).

8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

9. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, одному из работающих родителей (ст. 262 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048).

10. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время по его письменному заявлению (ст. 128 ТК РФ):

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

–в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

–для проводов детей на военную службу – два календарных дня;

–тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;

–работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

–работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

–в случаях рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

11. Ежемесячно выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания всем педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях со школой (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 на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

12. В соответствии с Положением о дополнительных гарантиях и компенсациях, установленных решением Думы города Покачи от 28.03.2018 №20 (в редакции от 17.12.2020) производить выплату единовременного поощрения работникам в связи с достижением работником возраста 50, 55, 60 и каждые последующие пять лет в размере 5 (пяти) тысяч рублей по основной занимаемой должности.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

2. Проводить со всеми педагогическими работниками, поступающими на работу обучение и все виды инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 228 ТК РФ).

6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ).

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

8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза (ст. 218 ТК РФ).

9. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (расходы на прохождение медицинского осмотра несет работодатель (абз. 12 ч. 2 ст. 212, ч. 8 ст. 213 ТК РФ).

10. Организовывать проведение обязательных периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).

11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

12. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей подачей декларацией в государственную инспекцию труда, оценку профессиональных рисков с дальнейшим ознакомлением работников.

13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением требований охраны труда.

14. В целях поддержания здорового образа жизни работников школы, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников школы с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

– организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников "школы", по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ\СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

– информирование работников о службах помощи ВИЧ-инфицированным.

15. Работодатель и представители трудового коллектива обязаны не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников, признавать права работников на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

16. Работодатель обязан обеспечить:

– разработку и осуществление плана социально-экономических и организационно-технических мероприятий, направленных на создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– предоставление права работнику отказаться от проведения работ на неисправном оборудовании, оборудовании, не имеющем защитных ограждений или в условиях воздействия на них вредных производственных факторов, с сохранением при этом за работником места работы и среднего заработка.

17. Обязанности работника:

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

– немедленно извещать своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в «школе», или об ухудшении состояния здоровья;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

– учета мнения профсоюза, (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);

– учета мотивированного мнения профсоюза, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);

– согласования, представляющего собой принятие решения руководителем школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение профсоюза выражено и доведено до сведения всех работников школы его официальное мнение. В случае если мнение профсоюза не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

– согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

4. С учетом мнения профкома производится:

- 1) составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- 2) принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- 3) установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- 4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- 5) установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 6) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- 7) утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 8) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 9) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 10) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 11) распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- 12) применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;
- 13) временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профсоюза.

5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- 1) сокращение численности или штата работников организации;
- 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- 5) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- 6) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве);

7) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава школы;

10) применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6. По согласованию с профсоюзом производится:

1) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

2) утверждение коллективного договора учреждения;

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

4) производится сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ).

7. Члены профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий «школы» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

1. Профсоюз обязуется:

1) Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2) 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4) Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

5) 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.

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

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

8) Участвовать в работе по оздоровлению работников и детей работников «школы».

9) Участвовать в работе по обеспечению детей работников школы новогодними подарками.

10) Оказывать материальную помощь работникам школы из профсоюзных отчислений (при наличии средств).

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

12) Участвовать в работе комиссий школы по охране труда и других.

13) Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

*Приложение № 1
к Коллективному договору*

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Должность	Кол-во календарных дней ежегодного дополнительного отпуска
Директор, заместитель директора, инспектор по кадрам.	не менее 3 календарных дней.

*Приложение № 2
к Коллективному договору*

Для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ, применяется нижеприведенная таблица:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель
Преподаватель	Учитель
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель