

Первичная профсоюзная организация
работников Муниципального казенного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№3 г.Бодайбо»

Председатель  профкома
З.Н.Головицкая
« » 2023 г.

Муниципальное казенное общеобразо-
вательное учреждение «Средняя об-
щеобразовательная школа №3
г.Бодайбо»

Директор 
Е.А.Кудряшова
« » 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3 г.Бодайбо»
на 2023-2025 гг.

утвержден на общем собрании работников учреждения
протокол № 3 от 27.06.2023г.

Администрация
Г. Бодайбо и района
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО 05.07.2023
№ 09/09/23-23
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОТ



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3 г.Бодайбо» (МКОУ «СОШ №3 г.Бодайбо»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым трехсторонним соглашением по учреждениям сферы образования г.Бодайбо и района на 2023-2025 годы от 08.11.2022 г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Головицкой Зои Николаевны;
- работодатель в лице директора учреждения Кудряшовой Елены Алексеевны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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 течение всего срока проведения ликвидации.

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

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 коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

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 затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении

- ✓ предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

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 сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым 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.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.5. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.
- 2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.
- 2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 2.9. Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки, при наличии условий для этого, не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.
- 2.11. 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 учебно-

го 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 классов.

2.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического центра) 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, либо в объеме, превышающем ставку заработной платы, если этот объем был оговорен в трудовом договоре или приказе руководителя и не носил временного характера.

2.15. 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.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью 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 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 или в других случаях)
- восстановление на работе учителя, 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.

2.17. Привлечение работников к выполнению обязанностей, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

2.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, 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) (ст.74 ТК РФ).

2.19. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

2.20. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.21. 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.

2.22. 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 актами, действующими в учреждении.

2.23. 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. Аттестация

3. 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 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:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в 3 года (ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

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

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).

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 ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуск на другое время.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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).

Считать массовым высвобождением увольнение 10 и более процентов работников образовательного учреждения в течение 30 календарных дней, но не менее 10 человек в образовательных учреждениях, расположенных в г.Бодайбо.

4.2. Уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список со-

кращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае реорганизации и ликвидации учреждений создавать комиссии из представителей трудового коллектива, профсоюза и администрации для урегулирования вопросов, связанных с сокращением штата, совместно разрабатывать меры по трудоустройству работников.

4.4. При расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивать увольняемому работнику образовательного учреждения единовременное выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) за счет работодателя.

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов. Стороны договорились, что:

4.7. 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:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- предпенсионного возраста (за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- проработавшим в данной организации более 10 лет;

- одинокие родители, имеющие одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка обучающегося в учреждении профессионального образования;

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.9. 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 работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора.

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

5.3. Установить 36-часовую рабочую неделю для женщин. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

5.7. 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;

- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

5.8. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего значительных перерывов между занятиями.

5.9. 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.

5.10. 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 и по письменному распоряжению работодателя.

5.11. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.12. 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.

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

5.14. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и другой педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.15. Проведение заседаний педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, общих собраний трудового коллектива в период школьных каникул осуществляется в пределах установленной учебной нагрузки, или рабочего времени по занимаемой должности (Пр. Минобрнауки РФ от 24 дек. 2010 г. №2075).

5.16. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностями.

5.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

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

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

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

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

5.21. Отзыв работника осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1.Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу (16 календарных дней);
- за условия работы на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям;
- за ненормированный рабочий день.

5.22.2.Предоставлять основной отпуск заведующим библиотеками, являющихся структурными подразделениями школ и осуществляющих руководство образовательной деятельностью в сфере формирования информационной культуры школьников, чья соответствующая деятельность подтверждается наличием программы и включена в сетку учебных занятий, в количестве 56 календарных дней.

5.22.3.Кроме случаев, предусмотренных ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять работникам по письменному заявлению краткосрочный отпуск в течение года без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа -3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;

5.22.4.При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность работы должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.22.5.Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.22.6.Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска

5.23.Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 111 ТК РФ).

5.24.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.25. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.26. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

5.27. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.28. 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 и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом Единого тарификационно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3.ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации и мнения выборного профсоюзного органа).

Должности руководителей учреждений, заместителей не входят в профессионально-квалификационные группы.

6.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента к заработной плате 70%.

6.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников, разработанного на основе Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Бодайбо и района,» утвержденного постановлением Администрации г. Бодайбо и района.

6.4. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

6.6. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Пр. Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. №2075) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69)

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно специальной оценки условий труда.

Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной.

6.10. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.11. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату заработной платы

труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.12. В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы.

6.13. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру согласования с профсоюзной организацией при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину текущего месяца - 25 числа; за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или неработающим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.14.2. Выплачивать при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (ключевой ставки) Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных сумм.

6.14.3. Привлекать работников учреждения к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, по соглашению сторон за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.14.4. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы по причине задержки заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.14.5. Оплачивать каждый случай простоя, не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения функциональных обязанностей, ведущих к нарушению режима работы учреждения.

6.14.6. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по уходу по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории.

6.14.7. Выплачивать работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

6.14.8. Предоставлять работникам сферы образования и их детям льготу в размере 50% за посещение лыжной базы, катка тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

6.14.9. Извещать работников обо всех изменениях, определенных сторонами условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.15. Стороны обязуются принимать согласованные и оперативные меры, направленные на своевременную выплату заработной платы, установленных надбавок и компенсаций, финансируемых из бюджетов всех уровней.

7. Социальные льготы и гарантии

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Своевременно предоставлять работникам сферы образования по основному месту работы компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы

7.2. Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 08.11.2012 №604-п «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования г. Бодайбо и района.

7.3. Предоставлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), детям – сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство), приемную семью), а также совершеннолетним детям, не достигшим возраста 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий:

не вступивших в брак; находящимся на полном содержании работника; обучающихся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе, находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющихся аспирантами, ординаторами, интернами, студентами до окончания ими такого обучения, но не дольше чем достижения ими возраста 24 лет) независимо от времени использования отпуска работником.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов.

7.4. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск и провоза багажа при переводе работника из одного учреждения в другое.

7.5. Выплачивать работникам сферы образования при увольнении, в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов).

7.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

7.7. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательном учреждении, прибывшим в район и заключившим трудовой договор

- ежемесячную надбавку в течение первого года в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение второго года в размере 9196 (девять тысяч сто девяносто шесть) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течение третьего года в размере 5748 (пять тысяч семьсот сорок восемь) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- не менее нормы часов учебной нагрузки;

- право на выбор наставника.

7.8. Предоставлять лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего члена семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада)

- оплату стоимости проезда работнику и членам его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам и не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом; при отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам с предоставлением подтверждающих документов.

-оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

7.9.Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда работника к новому месту работы в другую местность в связи с прекращением действия трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника) за исключением увольнения за виновные действия оплату стоимости проезда по фактическим расходам и провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренным для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам с предоставлением подтверждающих документов.

7.10.В случае получения работником травмы на производстве и необходимости лечения в г. Иркутске работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30000 (тридцать тысяч) рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.11. Предоставлять работникам сферы образования, не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23.10.2006 г. №63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 26.03.2018г. №45-п «Об утверждении Положения о порядке взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо и района», компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в размере тридцати процентов.

7.12.Компенсировать часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории Российской Федерации, работникам образовательного учреждения в размере

20000 (двадцать тысяч) рублей 00 копеек один раз в пять лет, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях г. Бодайбо и района 7 лет. На момент обращения работник должен работать в образовательном учреждении.

7.13.Единоновременная материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях, в том числе:

За счет средств субвенции из областного бюджета

-в случае смерти работника выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти;

Членами семьи работника признаются: супруг(супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) – 20000,00 рублей

-в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж(жена) – в размере 20000,00 рублей

-при рождении ребенка – в размере 10000,00 рублей

- в связи с утратой или непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) – до 20000 рублей согласно акту.

За счет средств бюджета МО г. Бодайбо и района:

- в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ «Районная больница г. Бодайбо» к онкологам и фтизиатрам работнику и его несовершеннолетним детям – в размере до 35000,00 рублей.

8. Охрана труда и здоровья

8.Работодатель обязуется:

8.1. Принимать согласованные меры, направленные на

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;
- обеспечение финансирования мероприятий по охране труда, профилактике травматизма и заболеваемости среди работников, обучающихся;
- проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и отдельных категорий работников в том числе за счет средств социального страхования;
- организацию и проведение специальной оценки условий труда;
- проведение административно-общественного контроля по охране труда в учреждении;
- обеспечение деятельности совместных комитетов(комиссий) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета;
- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, необходимых финансовых средств, ответственных должностных лиц.

8.3. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

8.4. 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.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

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. 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).

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

8.10. 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.

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

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения

прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99 г. № 52-ФЗ), обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14. Профком обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Соблюдать права соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения и гарантии его деятельности, определенные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзного комитета учреждения:

- 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 (ст. 377 ТК РФ).

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

- предоставлять полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

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

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

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

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

9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;
- 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

10.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.

10.2. Представлять 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 счет первичной профсоюзной организации.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. 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.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 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. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

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

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

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.2. Рассматривают в 2 недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение кон-

фликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); Социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятий с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер Производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, /учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной деятельности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования

Прошито и пронумеровано,
заверено печатью 26
(двадцать шесть) стр.
Директор МКОУ «СОШ №3
г.Бодайбо»

Е.А.Кудряшова

