

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 6 им. СИРИНА НИКОЛАЯ ИВАНОВИЧА»

на 2018 – 2021 годы

**От работодателя:**

Директор МБОУ "СОШ №6  
Им. Сирина Н.И."  
Москвина С.О.



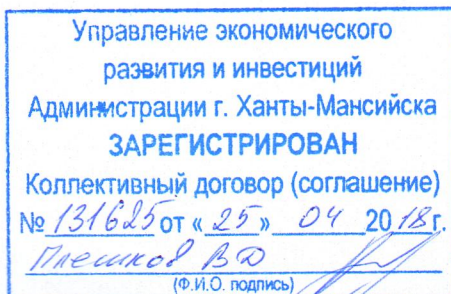
М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МБОУ "СОШ №6 им. Сирина Н.И."  
Долгих Т.Ф.



М.П.



## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения .....	3
2. Трудовой договор .....	4
3. Рабочее время и время отдыха .....	7
4. Оплата и нормирование труда.....	10
5. Охрана труда .....	14
6. Жилищно-бытовые условия .....	16
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации .....	17
8. Учет и распространение действия квалификационных категорий работников....	19
9. Содействие занятости работников.....	20
10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза. Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации. ....	20
11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации .....	21

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №6 имени Сирина Николая Ивановича» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице первичной профсоюзной организации и работодателем в лице директора Учреждения (далее – Сторон) (в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Трехстороннего соглашения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Отраслевого соглашения между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия Договора, урегулирование возникших между представителями Сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников Учреждения и работодателя.

1.6. Изменения и дополнения, вносимые в Договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.7. Договор вступает в силу с 05.04.2018 года и действует по 04.04.2021 года. По истечении срока действия Договора, Стороны при взаимном согласии могут продлить действие Договора на срок не более 3-х лет, или заключить новый. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования, переименования, изменения типа) Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, определенных Профсоюзом (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их членства в Профсоюзе (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.12. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего

Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном портале работодателя.

1.13. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.14. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. В трудовом договоре указываются (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключен срочный трудовой договор – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной, день разделенный на части и другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

2.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.11. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

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

2.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.14. Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

2.15. На педагогического работника Учреждения с его согласия приказом руководителя Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по

организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.16. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.17. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления 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.

2.20. В указанных в пп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.21. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.22. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в

установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.23. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.24. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время и время отдыха регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, для педагогических работников дополнительно расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

3.2. Устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами) и 40 часовая рабочая неделя для мужчин. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Устанавливается следующий режим рабочего времени работников Учреждения в нижеперечисленных случаях:

3.3.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения (далее-каникулярный период) и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

3.3.2. В каникулярный период педагогические работники Учреждения осуществляют педагогическую (учебно-воспитательную), методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.4. Режим рабочего времени прочих специалистов, служащих, рабочих в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники, по их личному согласию могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период

регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

3.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

3.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, прочие специалисты, служащие, рабочие – к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.8. В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации режим работы неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателями по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работника.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.11. Работники имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

3.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.13. Ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 7-ми календарных дней согласно специальной оценки условий труда.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с



ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- наступления срока по беременности и родам;
- совпадения сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем Учреждения;
- при выполнении работником государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника;
- и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.19. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.22. Работодатель предоставляет работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.23. По письменному согласию работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

3.23.1. Дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.

### 3.23.2. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери – до 14-ти календарных дней в год;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14-ти календарных дней в год;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14-ти календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60-ти календарных дней в году;
- при регистрации брака самого работника, рождении ребенка, смерти близкого родственника (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 5 дней в соответствии (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.24. В порядке, установленном ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющую государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, при получении соответствующего уровня впервые.

3.25. Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника.

4.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Заработная плата работников состоит из: должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных действующим в Учреждении локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда.

4.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, Положения о размерах и условиях оплаты труда работников Учреждения (утвержденного в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска»), иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. В Учреждении применяется почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников при оплате:

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, продолжавшемуся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.
- оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы педагогической работы по обучению детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, продолжавшееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, обучения на дому за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения Учреждением изменений в тарификацию.

4.6. Время простоя (время вынужденной приостановки работы работника по причине экономического, технологического, технического или

организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем в соглашении с письменного согласия работника.

Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. 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 1. к Договору, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении о размерах и условиях оплаты труда, других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.10. Выплатами компенсационного характера являются:

4.10.1. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест. Размер выплаты составляет 4% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным

законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

4.10.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания».

4.10.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время.

4.11. Выплаты, указанные в пункте 4.10. настоящего Договора, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.12. Стимулирующие выплаты производятся работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся с целью повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в достижении позитивных результатов труда, развития творческой активности и инициативы.

Конкретные условия и размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальным документом Учреждения, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования.

4.13. Работникам Учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным актом Учреждения (Положением о размерах и условиях оплаты труда) но не менее чем 1,2 фонда оплаты труда и не более 2-х фондов.

4.14. В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Учреждение

обязуется производить ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

4.15. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии под роспись.

4.16. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц работникам устанавливаются 25-го числа текущего месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно.

4.17. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.19. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы 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 не выплаченных в срок сумм.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Учреждения и обеспечить их расходование.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5. Организовывать систему обучения работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, проверку знаний работников по данным вопросам.

5.1.6. Проводить расследование и учет несчастных случаев, произошедших с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном федеральным законодательством, иными нормативными актами.

5.1.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.8. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

5.1.9. Организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности 1 раз в год) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.11. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.13. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или

реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

5.1.14. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

5.1.15. Обеспечить работников Учреждения средствами индивидуальной защиты в сроки и на условиях, определенных действующими постановлениями Министерства Труда и Минздравсоцразвития.

5.1.16. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

5.1.17. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.2. Профсоюзная организация Учреждения обязуется:

5.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года.

5.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контролю за их выполнением.

5.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

## **6. Жилищно-бытовые условия**

6.1. Профсоюзная организация Учреждения обязуется:

6.1.1. Ежегодно информировать, пересматривать и регистрировать списки лиц из числа работников Учреждения, состоящих на учете на получение жилья и улучшения жилищных условий, за счет специализированного жилищного фонда города Ханты-Мансийска.



6.1.2. Работодатель оказывает содействие Профкому в упорядочении учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст. ст. 165 – 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

7.2. Для обеспечения социальной защищенности работников Учреждения, членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из Учреждения, работодатель обязуется предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам в пределах доведенных лимитов бюджетных средств, предоставленных субсидий на цели:

7.2.1. Компенсацию расходов на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.2. Компенсацию расходов на оплату стоимости проезда багажа к месту использования ежегодного отпуска и обратно работникам Учреждения и неработающим членам их семей в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации.

7.2.3 Ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в размере, установленном действующим Положением о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательное учреждение №6», утвержденным приказом директора.

7.2.4. Единовременное вознаграждение работникам, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию, на условиях и в размере, определенным действующим Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ.

7.2.5. Гарантии и компенсации, связанные с переездом, возмещение расходов по найму жилого помещения приглашенным специалистами учреждения на условиях и в размере, определенном действующим решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010г. №982

7.2.6. Единовременное вознаграждение работникам, в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, на условиях и в размере, определенным действующим Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.2.7. Единовременное вознаграждение неработающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и каждые последующие 5 лет, на условиях и в размере, определенным действующим Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ.

7.2.8. Оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), в размере 10 000 рублей.

7.2.9. Оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника, в размере 10 000 рублей.

7.2.10. Оплата проезда работнику на похороны близкого родственника (мужа, жены, родителей, детей), на условиях и в размере, в соответствии с документами, подтверждающими расходы.

7.2.11. Частичное возмещение за санаторно-курортное лечение работника, работающим по основному месту работы, а также его детей, один раз в 2 года, в размере 10 000 рублей.

7.2.12. Компенсация стоматологических услуг работникам, работающим по основному месту работы, один раз в 2 года, в размере 10 000 рублей.

7.2.13. Возмещение работникам Учреждения стоимости оплаченных ими за свой счет обязательных предварительных осмотров (при трудоустройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки, обязательного психиатрического обследования.

7.2.14. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с документами, подтверждающими расходы.

7.2.15. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам – выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, состоящим на момент выпуска в трудовых отношениях с Учреждением, либо вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с Учреждением после получения диплома (иного документа), а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии, при условии поступления на работу по профилю полученного образования, в размере 2-х должностных окладов по основной занимаемой должности.

К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.3. Работодатель оплачивает от имени работника все налоги и отчисления, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, взимаемые при предоставлении социальных льгот, гарантий и компенсаций, установленных в пункте 7.2. настоящего Договора.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, попавшим в сложную жизненную ситуацию, льготной категории работников, неработающим пенсионерам.

## **8. Учет и распространение действия квалификационных категорий работников**

8.1. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных Приложением 1 к настоящему Договору.

8.2. Работодатель сам определяет формы подготовки и дополнительного образования работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

8.3. Работодатель ведет систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников.

8.4. При направлении работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и занимаемой должности (профессии).

## **9. Содействие занятости работников**

9.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

9.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

9.3. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от основной работы.

9.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

9.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

9.6. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

## **10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза. Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации.**

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Федеральным законодательством, регламентирующим деятельность профсоюзов, Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда, уполномоченным лицом по охране труда социально значимой для Учреждения и учитывает при разработке критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения.

10.3. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности и не препятствовать ее

функционированию.

10.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда сотрудников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения положений настоящего Договора.

10.5. Работодатель обеспечивает (в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации) ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их личных письменных заявлений, и ежемесячно бесплатно перечисляет их через учреждение, осуществляющее бухгалтерское обслуживание на счет городской профсоюзной организации в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц.

10.6. Профсоюз обязуется осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах:

- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения.
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников Учреждения.
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа- Югры, города Ханты-Мансийска и настоящего Договора.
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

## **11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

11.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

11.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

**Таблица для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым не совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы**

Учитывать в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. №276 (зарегистрирован Минюстром России 23.05.2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
Учитель	Преподаватель
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от мета работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)», инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки)	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»	Инструктор по труду
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель.
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной	Музыкальный руководитель

организации)	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮСШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.