

СОГЛАСОВАНО:



Председатель первичной профсоюзной организации
/Угрюмова Т.В./
2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:



Директор МБОУ СОШ № 2
/Чиряева Т.Д./
2021 г.

Коллективный договор

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа № 2

Коллективный договор
(изменения в коллективный договор)
зарегистрирован — в договорном отделе
правового управления администрации города Урай
(структурное подразделение органа местного самоуправления)

Регистрационный номер 217
«29» 04 2021 года
(дата регистрации)

Васильева Светлана
(подпись)

Васильева С.А.
(подпись)

г.Урай, 2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средняя общеобразовательная школа № 2 и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 2 (далее - Коллективный договор) заключен в целях защиты трудовых, профессиональных и социально-экономических прав работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и города Урай, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами договора являются:

- Работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 (далее – Учреждение, МБОУ СОШ № 2), в лице директора Чирятьевой Татьяны Дмитриевны;

- Работники Учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Угрюмовой Татьяны Владимировны (далее также - Представитель работников).

1.3. Юридический и почтовый адрес Учреждения: 628285, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Урай, улица Нагорная, дом 24.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – Трудовой кодекс, ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на новый срок.

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

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, действует по 31 декабря 2023 года включительно, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года. Стороны вправе один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В случаях предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

1.7. В случае принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативных правовых актов органов местного самоуправления изменяющих либо дополняющих права и обязанности

Работников, Работодателя, соответствующие изменения либо дополнения вносятся в настоящий Коллективный договор.

1.8. Внесение изменений и дополнений осуществляется в порядке, предусмотренном для заключения коллективного договора (ст.44 ТК РФ).

1.9. Настоящий Коллективный договор подписан в 2-х подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

1.10. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Работодатель:

2.1. При приеме на работу заключает с работником трудовой договор в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. (ст.67 ТК РФ). Получение работником трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 РФ и иными федеральными законами (ч.1 ст.58 ТК РФ).

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 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст.67 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) обязаны ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на работника, поступающего на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного работника в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

В соответствии со ст.66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Производит изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Уведомляет работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.6. В случае предстоящего сокращения численности или штата работников предупреждает работников персонально и под роспись, не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний

месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт первый части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт второй части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения (ст.318 ТК РФ).

2.8. При сокращении штата или численности работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также иным категориям работников в соответствии с федеральными законами, законами Российской Федерации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

2.9. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками, в соответствии со статьей 168 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» в порядке и размерах, установленных постановлением администрации города Урай от 05.03.2015 №829.

2.10. Для оперативного разрешения индивидуальных трудовых споров создает Комиссию по трудовым спорам (ст.382, 384 ТК РФ).

Представитель работников:

2.11. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Работодателем условий настоящего Коллективного договора.

2.12. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиками сменности, утвержденными руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- ✓ для женщин - 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ);
- ✓ для мужчин - 40 часов в неделю;

✓ для совместителей – 4 часов в день (в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период) установленной для соответствующей категории работников, ст.284 ТК РФ).

3.3. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе следующих лиц:

✓ беременной женщины;
✓ одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
✓ лица, 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

3.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется локальным нормативным актом Учреждения.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе производится с письменного согласия работника в следующих случаях:

✓ при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности

рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- ✓ при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- ✓ для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение к сверхурочной работе производится Работодателем без согласия работника в следующих случаях:

- ✓ при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- ✓ при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- ✓ при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. Запрещается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

✓ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, установленных ч.2 ст.128 ТК РФ.

✓ Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению:

✓ - в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
✓ - для проводов детей в ряды Вооруженных Сил РФ – до 5 календарных дней;
✓ - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

✓ - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

✓ - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

✓ - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;

✓ - не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

✓ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), а педагогическим работникам ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается ПП РФ от 14.05.2015 №466;

✓ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);

✓ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

✓ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ) в соответствии с Приложением 1 к Коллективному договору.

3.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

3.12. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Полное или частичное соединение отпусков работникам допускается не более чем за два года.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

3.17. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.18. Длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам.

3.18.1. В соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 Трудового кодекса РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644, педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3.18.2. Порядок и условия предоставления длительных отпусков.

1) Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает руководителю Учреждения не менее чем за 14 дней до начала отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Руководитель Учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 3 дней со дня получения заявления работника. По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

2) Предоставление длительного отпуска оформляется приказом Учреждения.

3) На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель Учреждения вправе принять на его место другого работника, заключив с ним срочный трудовой договор.

4) В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в Учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников Учреждения. При наличии трудовых ресурсов Учреждение может определить иной количественный состав.

5) Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с Работодателем. Прерывание длительного отпуска осуществляется приказом Учреждения на основании заявления работника, предоставленного в срок не позднее, чем за 14 календарных дней до даты выхода на работу.

6) Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию переносится на другой срок.

7) Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

9) Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы и не оплачиваются за счет внебюджетных средств Учреждения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель:

4.1. Устанавливает заработную плату работнику трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2.

4.1.1. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.1.2. Сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

на один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

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

4.2. При выплате заработной платы письменно извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.3. На основании личного заявления работника производит выплату заработной платы и иных выплат путем перечисления в кредитную организацию, указанную в

заявлении работника. Расходы по перечислению денежных средств на специальный карточный счет работник не несет.

4.4. Производит выдачу заработной платы два раза в месяц 25 и 10 числа текущего месяца в соответствии со статьёй 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Устанавливает доплаты, надбавки, премии и другие выплаты стимулирующего характера на основании трудового законодательства, муниципальных нормативных правовых актов города Урай, Положения об оплате труда работников Учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

4.6. Осуществляет оплату труда работника за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере (в соответствии со ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производит оплату в размере 35% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Сохраняет средний заработок по месту работы беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (ст.254 ТК РФ).

4.9. Производит работнику доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся в пределах фонда оплаты труда, установленного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

4.11. В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, Работодатель осуществляет доплату до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется Работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.

Представитель работников:

4.12. Обеспечивает контроль и защиту трудовых прав работников в части выполнения условий Коллективного договора, своевременной выплаты заработной платы, отпускных сумм и расчета, в случаях увольнения.

4.13. Принимает меры по оперативному урегулированию конфликтных ситуаций, возникающих по поводу оплаты труда.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- ✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ✓ создание и функционирование системы управления охраной труда;
- ✓ применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- ✓ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- ✓ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ✓ обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- ✓ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- ✓ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, прохождения диспансеризации работников (в соответствии со ст.185.1 ТК РФ);
- ✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

✓ информационно-образовательную компанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

✓ работодателям не допускать дискриминацию и стигматизацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работников на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Не требовать раскрытия ВИЧ-статуса при приеме на работу; мотивировать работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

✓ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

✓ предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

✓ расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

✓ беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

✓ выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов

общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

- ✓ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- ✓ разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- ✓ наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Предоставляет представителю работников информацию и документы по охране труда в Учреждении.

5.4. Предоставляет беспрепятственный допуск представителя работников к проверкам условий охраны труда и расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5.5. Создает Комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ).

5.6. Совместно с представителем работников организует контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

5.7. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов учреждения, в сроки установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

5.8. Организует в установленные сроки проведение периодических медицинских осмотров работников.

5.9. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

5.10. Предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения средства на проведение мероприятий по охране труда.

5.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.12.

Проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Представитель работников:

5.13. Осуществляет общественный контроль за выполнением Работодателем обязательств по охране труда.

5.14. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.15. Участвует в комиссиях по расследованию травматизма, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

5.16. Предъявляет обязательные для исполнения Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель:

6.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата,

программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

6.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.174 ТК РФ.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

6.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.4. Освобождает от работы работника в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

6.6. Сохраняет за работником место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 ТК РФ).

6.7. В соответствии с нормативным правовым актом города Урай оплачивает работнику по основному месту работы один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Также оплачивает стоимость проезда к месту

использования отпуска и обратно, провоза багажа неработающим членам семьи работника.

Неработающими членами семьи работника признаются:

1) неработающий супруг работника.

К числу неработающих членов семьи работника не относится супруг, получающий трудовую пенсию, пенсию по государственному пенсионному обеспечению, иную пенсию либо ежемесячное пожизненное содержание за счет средств федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или средств местного бюджета.

При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, и справка территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации по месту жительства неработающего супруга о неполучении им пенсии;

2) несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем.

6.8. Иные выплаты и компенсации производятся в порядке и размере, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами города Урай, Положением об оплате труда работников Учреждения.

Представитель работников:

6.9. Оказывает бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства.

6.10. Рассматривает в месячный срок письма, жалобы, личные обращения работников Учреждения, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, с момента их поступления в письменной форме.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель:

7.1. Создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством (ст.32 ТК РФ).

7.2. Предоставляет представителю работников имеющуюся у Работодателя информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса (ст.37 ТК РФ).

7.3. Приостанавливает, по требованию представителя работников, исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений в размере 1% на счет Урайской местной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных и правовых гарантий работников образования города Урай в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

8.2. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами два раза в год: по итогам работы за первое полугодие – в июле месяце, по итогам работы за год – в декабре месяце.

8.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии со ст.ст. 5.28., 5.29. и 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем

| Должность | Кол-во дней |
|-----------------------|-------------|
| Директор | 3 |
| Главный бухгалтер | 9 |
| Заведующий хозяйством | 9 |
| Бухгалтер | 7 |
| Экономист | 7 |
| Специалист по кадрам | 7 |
| Документовед | 4 |

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления |

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

| | |
|---|---|
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |