



Начальник отдела образования  
Администрации  
муниципального образования  
Печенгский район

И.В. Никитина

2018 г.



Председатель районной  
организации профсоюза  
работников народного  
образования и науки

А.С. Солдатенко

2018 г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
О РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНЫХ – ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
ПЕЧЕНГСКОГО РАЙОНА НА 2018-2021 г.

Настоящее Соглашение принято «11» августа 2018 г. на заседании  
Районной комиссии по регулированию социально- трудовых отношений



Регистрационный №

44/2018 от «6»

2018г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее отраслевое территориальное соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы Трудового права в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности и направлено на повышение социальной защищённости работников, обеспечение стабильности и эффективности работы образовательных организаций.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам системы образования на территории Печенгского района.

Положения Соглашения:

обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.1. «Сторонами настоящего Соглашения являются:

Соглашения «Сторонами настоящего Соглашения являются:

*Представитель работников* - районная организация профсоюза работников образования в лице районного Профсоюза (далее РК профсоюза).

*Представитель работодателей и представитель органов местного самоуправления* - отдел образования администрации муниципального образования Печенгский район (далее – отдел образования)».

*Работники организаций*, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации муниципального образования Печенгский район, в лице их полномочного представителя – Печенгской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее РК профсоюза).

*Работодатели* - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет отдел образования администрации муниципального образования Печенгский район, в лице их полномочного представителя - отдела образования администрации муниципального образования Печенгский район».

1.1.1. В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему Соглашению переходят их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективных договоров решаются районной отраслевой комиссией, комиссиями соответствующего уровня.

1.2.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также комитетом по труду и социальному развитию.

1.2.2. Отчёты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются, по предложению одной из сторон, на совместном заседании отдела образования или президиума районного профсоюза.

1.2.3. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее срока окончания настоящего Соглашения.

1.2.4. Действие настоящего соглашения распространяется на всех работников образования и работодателей организаций муниципального образования Печенгского района.

1.2.5. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением. В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.2.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

1.2.7. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.2.8. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до **заключения нового Соглашения** в течение трёх лет.

1.2.9. Стороны вправе один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.2.10. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке отдел образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя. Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

1.2.11. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте отдела образования администрации Печенгского района и на странице «Профсоюз».

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым законодательством Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», закона Мурманской области от 28.06.2013 № 1649-01-ЗМО «Об образовании в Мурманской области», настоящим Соглашением и коллективными договорами.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.2.2. С руководителями подведомственных организаций трудовой договор (эффективный контракт) заключается на неопределенный срок (или определенный от одного года до пяти лет).

2.2.3. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере не ниже трех средних месячных заработков.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом организации и оговариваются в коллективных договорах.

2.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает лицо, работающее по совместительству не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.6. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических и иных работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

### **3.ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны договорились, что:

3.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации (на основании примерного положения разработанного учредителем), которое является приложением к коллективному договору.

3.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, исходя из экономии фонда заработной платы.

3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ.

3.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.9. Предусмотреть в коллективных договорах следующие положения: производить 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 № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения **в отпуске по беременности и родам**, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков **на основании письменного заявления работника.**

В случае истечения у педагогического или руководящего работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения **страховой** пенсии и работающим пенсионерам сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории по письменному заявлению работника.

3.11. Стороны считают необходимым:

3.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

3.11.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

3.11.4. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

3.11.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

3.11.6. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

#### **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ**

4.1. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции обращаться в администрацию, Совет депутатов, другие органы местного самоуправления для обеспечения:

4.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в местном и областном бюджете и принятых во исполнение их нормативных документов средств на оплату труда работникам учреждений образования, социальные выплаты работающим и обучающимся, охрану труда и другие статьи расходов.

4.1.2. Разработки и осуществления мер социальной поддержки работников образовательных учреждений.

4.1.3. Отдел образования по письменному запросу предоставляет РК Профсоюза работников народного образования и науки информацию о задолженности по заработной плате работников организаций.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством

Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников и женщин устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций.

В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работника, с учётом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу руководителя организации. Работник не несёт ответственности за неявку на работу в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

5.4.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на две части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и согласия выборного профсоюзного органа.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Заработная плата за время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была

предоставлена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника, при условии возможности предоставления ему работы по его должности (специальности) и при наличии финансирования.

5.6. Организация, исходя из собственных, в том числе внебюджетных средств, и с учётом производственных возможностей, может предоставлять работникам ежегодные отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, образуемые путём присоединения дополнительного отпуска к ежегодному основному отпуску, что определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

5.7. Работникам может быть предоставлено до 5 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (Собственной свадьбы или свадьбы детей, рождение ребёнка, смерти членов семьи и в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором).

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года **определяется в соответствии с Положением, разработанным Министерством образования Российской Федерации, учредителем и (или) уставом образовательной организации, что фиксируется коллективным договором.**

В связи с принятием Закона РФ "Об образовании в РФ" от 29.12.2012 N 273-ФЗ и внесением изменений в ст. 335 ТК РФ порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, т.е. Министерством образования РФ.

## **6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ**

6.1. При прекращении деятельности организации вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

6.2. При направлении работника на курсы повышения квалификации за ним сохраняется заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативно-правовыми актами Мурманской области и органами местного самоуправления.

6.3. Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень на основании пп. 7 п. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". За работником в эти

периоды в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ сохраняется заработная плата и уплата страховых взносов, необходимых для исчисления страхового стажа, что является основанием для включения этих периодов в страховой стаж в соответствии со **ст.11 Федерального Закона "О страховых пенсиях"**.

6.4. Не допускается увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

6.5. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется на основании ст. 49 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» и Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.6. В состав аттестационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, входящая в должностной оклад, в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Работники образования, постоянно проживающие и работающие в сельской местности или приравненных к ней районах, пенсионеры, ранее работающие в сфере образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти Мурманской области и местного самоуправления.

7.3. Стороны рекомендуют образовательным организациям:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награждённым новыми ведомственными знаками отличия, а также работникам, награждённым ведомственными нагрудными знаками исходя из собственных средств, что фиксируется в Соглашении, коллективном договоре;

- в соответствии и на период действия Закона Мурманской области от 20.12.2013г. №1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» предусмотреть педагогическим работникам выплаты следующих видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки:

1) выплата педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;

2) выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

3) выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

7.4. Специалистам, работающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа Мурманской области в муниципальных учреждениях (организациях) предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в форме ежемесячной жилищно-коммунальной выплаты на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 N 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

7.5. Стороны признают необходимым выполнять:

- Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», согласно которому выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате производится работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству;

- Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», согласно которому работнику предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года за счёт учреждений проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (в том числе личным транспортом), за исключением такси, а также проезд не работающих членов его семьи (муж (жена), несовершеннолетние дети), независимо от времени окончания отпуска, а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 килограммов общего веса.

7.6. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится в размере, на условиях и в порядке, установленном Постановлением Администрации МО Печенгский муниципальный район от 09.04.2018 № 406 «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета муниципального образования Печенгский район, и неработающим членам их семей.

7.6.1. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска личным транспортом и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Расчёт расходов по проезду ведётся исходя из расстояния и расхода топлива, потребляемого конкретной машиной на 100 км пути или норм, утверждённых Минтрансом РФ от 14.03.2008 № АМ-23-р «О введение в действие методических рекомендаций «Нормы расходов топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте».

7.6.2. Для оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно работник обязан предоставить документы, предусмотренные Положением о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно.

7.7. Порядок возмещения вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 24.11.1995 № 180-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причинённого работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей», настоящим Соглашением и коллективным договором образовательной организации.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

«Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности,

8.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда и обеспечение безопасности образовательных организаций подведомственных отделу образования.

8.1.3. Обеспечивает совместно с РК Профсоюза контроль за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда, правильному применению коллективных и индивидуальных средств защиты.

8.1.4. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причинённого здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

8.2. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

8.2.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ.

8.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.6. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.7. Формируют институт уполномоченных по охране труда, совместные комиссии (комитеты) по охране труда. Организуют по плану обучение уполномоченных по охране труда учреждений образования.

8.2.8. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Способствуют деятельности работодателей и их представителей подведомственных учреждений, которые в соответствии с требованиями законодательства обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.2. Обмениваются информацией по производственному травматизму, заболеваемости в организациях образования, подведомственных отделу образования».

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. «Права и гарантии деятельности, территориальной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора».

9.2. Стороны договорились, что работодатели в соответствии с законодательством:

9.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

9.2.2. Предоставляют профсоюзному органу подведомственных учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также бесплатно транспортные средства и имеющиеся средства связи, что закрепляется в коллективном договоре;

9.2.3. Не препятствуют председателям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячные и бесплатные перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату.

9.3. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днём и вредными условиями труда;
- увольнение по инициативе администрации руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по пунктам 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий;

9.4. С учётом мнения профсоюзного коллегиального органа принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;

- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам;
- Положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры;
- распределение надбавок;
- разделение рабочего времени на части;
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни;
- при угрозе массовых увольнений;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза - другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определённые трудовым коллективным договором.

9.5. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобождённых от основной деятельности (работы), в том числе:

9.5.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации.

9.5.2. Увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5.3. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учёбы.

9.5.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы на условиях предусмотренных коллективными договорами, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.5.5. Председателю РК Профсоюза, не освобождённому от основной работы предоставляется 5 календарных дней к очередному отпуску с сохранением заработной платы, на условиях предусмотренных данным Соглашением.

9.5.6. Заместителю председателя РК Профсоюза, не освобождённому от основной работы предоставляется 5 календарных дней к очередному отпуску с сохранением заработной платы, на условиях предусмотренных данным Соглашением.

9.5.7. Председателям Первичных профсоюзных организаций образовательных организаций, предоставляется 3 календарных дня к очередному отпуску с сохранением заработной платы, на условиях предусмотренных данным Соглашением.

9.6. Отдел образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства организаций в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров;

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий трудящихся отрасли;

10.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

10.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования;

10.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления трудящихся;

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;

10.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и их работников.

10.8. Председатели первичных профсоюзных организаций входят в состав аттестационных комиссий образовательных учреждений (Положение о первичных организациях профсоюза);

10.9. Председатель районной организации профсоюза или его заместитель входит в состав районной аттестационной комиссии (Положение о районной организации профсоюза);

10.9.1. При необходимости участия в различных комиссиях председателя районной организации профсоюза, этим представителем может быть либо председатель районной организации, в соответствии со всеми полномочиями, либо член президиума, тогда его кандидатура утверждается постановлением президиума райкома профсоюза (Положение о районной организации профсоюза, Устав профсоюза работников народного образования и науки);

10.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Совета депутатов, администрацией Печенгского района в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно доводится до сведения образовательных организаций, первичных организаций Профсоюза.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Настоящее Соглашение принято на пленуме райкома профсоюза работников народного образования и науки Печенгского района «19» мая 2018 г.

Приложение № 1  
к Отраслевому соглашению  
о регулировании  
социально-экономических отношений  
в образовательных организациях  
Печенгского района Мурманской области  
на 2018-2021 годы

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений об оплате 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**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда 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 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	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	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских

предметам (образовательным программам) в области искусств)	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

Пронумеровано, прошнуровано

19 (девятнадцать) листов

Председатель Профсоюза  
работников народного образования и науки  
Печенгского района Мурманской области

А.С. Солдатенко

«28» августа 2018 год