

От администрации:  
директор МОУ «Раттовская школа-интернат основного общего образования имени С.И. Ирикова»

\_\_\_\_\_ Н.В. Никитина

« 3 » февраля 2021 г.



От трудового коллектива:  
председатель профсоюза МОУ «Раттовская школа-интернат основного общего образования имени С. И. Ирикова»

\_\_\_\_\_ И.А. Румянцева

« 3 » февраля 2021 г.

**Коллективный договор**  
между администрацией и работниками  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Раттовская школа-интернат основного общего образования  
имени Сергея Ивановича Ирикова»  
на 2021-2024 годы

Зарегистрирован  
в Управлении по труду и социальной защите населения  
Администрации муниципального образования  
Красноселькупский район  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.  
Главный специалист по охране труда  
Управления по труду и социальной  
защите населения Администрации МО  
Красноселькупский район

Принят на общем собрании  
Трудового коллектива  
«3» февраля 2021(Протокол №3)  
Дата вступления в силу: с 3 февраля 2021г. по 2 февраля 2024г.  
Срок действия: 3 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией и работниками  
Муниципального общеобразовательного учреждения «Раттовская  
общеобразовательная школа - интернат основного общего образования  
им. С.И. Ирикова»

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального общеобразовательного учреждения «Раттовская общеобразовательная школа – интернат основного общего образования им. С.И. Ирикова», с одной стороны, и администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Раттовская общеобразовательная школа – интернат основного общего образования им. С.И. Ирикова» с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники доверяют и поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Администрация признает Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива, поскольку он уполномочен его общим собранием представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.4. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

1.4.1. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;

1.4.2. поощрение работников за добросовестный труд;

1.4.3. требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

1.4.4. привлечение работников к дисциплинарной ответственности;

1.4.5. принятие локальных нормативных актов;

1.4.6. требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора и прохождения ежегодных медицинских обследований.

1.5. Коллективный договор признает право работника на:

1.5.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей трудового кодекса Российской Федерации;

1.5.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

1.5.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

1.5.4. сокращенную для педагогических работников рабочую неделю - не более 36 часов;

1.5.5. ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации № 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования Российской Федерации № 360 от 20.09.94);

1.5.6. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.5.7. обязательное социальное страхование.

1.6. Руководитель учреждения признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.7. Совет трудового коллектива имеет право на:

1.7.1. мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о премировании к юбилейной дате и материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Раттовская общеобразовательная школа – интернат основного общего образования им. С.И. Ирикова»;
- Положение о фонде надбавок и доплат работникам муниципального учреждения «Раттовская общеобразовательная школа – интернат основного общего образования им. С.И. Ирикова»;
- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

1.7.2. обсуждение с руководителем школы вопросов о работе учреждения и внесение предложений по ее совершенствованию.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов.

1.9. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.12. Стороны осуществляют контроль хода выполнения коллективного договора.

1.13. Совет трудового коллектива и Администрация один раз в год отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **2. Прием и увольнение работников.**

При приеме на работу администрация обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых

вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

2.4.1. для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;

2.4.2. для выполнения временной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.7. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.8. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, лиц пред пенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

### **3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, как правило, в объеме учебной нагрузки в предыдущем учебном году при сохранении преемственности преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора школы.

3.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 30 мая текущего года. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Педагогические работники школы имеют право не реже одного раза в 3 года пройти профессиональную переподготовку. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения.

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

#### **4. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Администрация образовательного учреждения обязуется:

4.1. Установить 5-дневную рабочую неделю для учителей 1,2,3,4 –х классов, 6 – дневную рабочую неделю для учителей 5,6,7,8,9 –ых классов. Предусмотреть методический день для тех учителей, чья максимальная нагрузка составляет 18 часов.

4.2. Выходной день - воскресенье, для учителей 1,2,3,4 –х классов – суббота и воскресенье.

4.3. Начало работы I смены – не ранее 8.00. Начало работы 2 смены – не позже 13.00. Перерывы между уроками (перемены) по 15, 5 и 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти или полугодия. Расписание составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени учителя.

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения и планом работы школы. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

4.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (16 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще не более 300 часов

в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.9. Мужчины (технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари) работают по 40-часовой, женщины – по 36-часовой рабочей неделе.

4.10. Для работников школы-инвалидов создаются условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 Трудового кодекса РФ);

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности.

4.12. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В чрезвычайных случаях это возможно с письменного согласия работника и письменного приказа директора. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.1994 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года)». Всем педагогическим работникам предоставляется 80 (56 и 24) календарных дней; техническим работникам - 52 (28 и 24) календарных дней, инвалидам – 54 (30 и 24).

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. Право на оплату льготного проезда возникает с момента предоставления работнику отпуска.

4.15. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.16. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней для обслуживающего персонала и свыше 60 календарных дней для педагогов денежной компенсацией при наличии производственной необходимости и наличии денежных средств.

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работающим пенсионерам;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери или отца в возрасте до 14 лет.

4.18. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

4.19. Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ), которые могут быть присоединены к основному ежегодному оплачиваемому отпуску, следующей продолжительности:

- заместители директора по учебно-воспитательной работе, научно-методической работе,
- воспитательной работе, безопасности жизнедеятельности, информационно-коммуникационным технологиям, административно-хозяйственной работе. До 6 календарных дней.

4.20. Работникам – инвалидам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

4.21. Работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка. Эти дни к отпуску не присоединяются и не суммируются.

4.22. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.23. Работник, проходивший обучение для получения специальности(впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 5 лет, либо в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

4.24. Учителя и воспитатели, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.25. Работнику, воспитывающему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка. Эти дни к отпуску не присоединяются и не суммируются.

## **5. Оплата и стимулирование труда.**

5.1. Должностные оклады, тарифные ставки работников определяются путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты. Оплата труда педагогических работников и служащих производится согласно тарификации.

5.2. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по

- выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 5.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске 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 указанного отпуска.
- 5.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
- 5.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
- 5.6. В случае невозможности обеспечить учителям, по независящим от работодателя причинам, полную учебную нагрузку, выплачивается заработная плата в размере не ниже месячной ставки, при условии догрузки до установленной нормы иной учебно-воспитательной оплачиваемой работой (индивидуальные занятия с обучающимися на дому, кружковая, секционная работа, замещение отсутствующих учителей, работа в ГПД и др.). В случае, если работник согласен работать с неполной нагрузкой, то он даёт на это письменное согласие.
- 5.7. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, с предоставлением расчетного листка.
- 5.8. Зарботная плата выплачивается с использованием пластиковых карт.
- 5.9. Зарботная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца-15-го(аванс),в последний день месяца-зарботная плата.
- 5.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в течение 3-х дней после даты увольнения.
- 5.11. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со статьями 137 и 138 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.12. Работники имеют право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом руководителя учреждения в письменной форме, если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней.



5.13. Работодатель обязан осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **6. Охрана труда и улучшение условий работающих.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и обучающихся возлагаются на руководителя школы.

6.2. Администрация:

6.2.1. осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.2. организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов для работников учреждения;

6.2.3. не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.4. разрабатывает и утверждает совместно с Советом трудового коллектива инструкции по охране труда;

6.3. Администрация и Совет трудового коллектива на паритетной основе создают Комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

6.3.1. организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

6.3.2. распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

6.3.3. оценку состояния условий труда на рабочих местах;

6.3.4. проведение паспортизации условий труда и обучения;

6.3.5. своевременное расследование несчастных случаев;

6.3.6. при несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% заработной платы из фонда экономии заработной платы.

6.4. Администрация школы обязуется (согласно статье 212 ТК РФ):

6.4.1. совместно с Советом трудового коллектива обеспечивать подготовку учреждения к новому учебному году, организовывать необходимый ремонт помещений.

6.4.2. обеспечить выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме;

6.4.3. обновлять и утверждать инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктажи на рабочем месте;

6.4.4. направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме;

6.4.5. при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.4.5.1. обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;

- 6.4.5.2. обеспечить работникам возможность получения полноценного питания в школьной столовой ( предоставления места);
- 6.4.5.3. обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режимов;
- 6.4.5.4. проводить анализ заболеваемости и ее причин 1 раз в полугодие.
- 6.4.5.5. не заключать хозяйственные договоры об аренде помещений, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и обучающихся.

## **7.Разрешение трудовых споров.**

7.4. Индивидуальные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по урегулированию конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (статьями 381 – 397) и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

7.5. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между руководителем образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.6. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 398-418).

7.7. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включенным в данный договор при условии их выполнения.

## **8. Права Совета трудового коллектива**

8.4. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Совет трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренным в выше указанных пунктах.

8.5. Совет трудового коллектива имеет право контроля над соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, руководитель образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива.

### **9. Срок действия и формы контроля выполнения Коллективного договора.**

9.4. Коллективный договор вступает в силу с 03 февраля 2021 года и действует по 02 февраля 2024 года.

9.5. Договор может быть продлен на следующий период, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

9.6. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока договора. Срок продления не может быть более трех лет.

9.7. Контроль выполнения обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, Совет трудового коллектива и Управление по труду и социальной защите населения Администрации района. Администрация и Совет трудового коллектива отчитываются о ходе выполнения Коллективного договора перед трудовым коллективом один раз в год.

9.8. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, Совет трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

От администрации  
Директор школы-интернат  
\_\_\_\_\_ Никитина Н.В.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От трудового коллектива  
Председатель профсоюза  
\_\_\_\_\_ Румянцева И.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 1 к Коллективному договору,  
заключённому между администрацией и работниками  
МОУ «РШИ ООО им. С.И. Ирикова»  
на 2021 –2024 годы от 03.02.2021г.

Квалификационная категория педагогических работников сохраняется в течение срока действия:

- 1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- 2) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 3) 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 рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную
--	---

	категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
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 профиллю 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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор 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
Учитель-дефектолог, учитель логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным

	<p>программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер</p>
<p>Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре)</p>	<p>Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель</p>

**Основание:** ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, НА 2020 - 2022 ГОДЫ.