

От работодателя:

Директор  
МБОУ ДО  
«Кондинского УЦ»  
В.А. Лукашениа

  
/подпись/

« 7 » мая 2018г.

От работников:

Председатель  
Первичной профсоюзной  
организации МБОУ ДО  
«Кондинского УЦ»  
В.Г. Бушманов

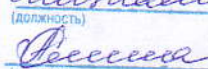
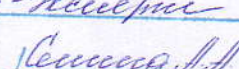
  
/подпись/

« 7 » мая 2018г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Кондинский учебный центр»  
МБОУ ДО «Кондинский УЦ»

на 2018 - 2021 год(ы)

Коллективный договор, (изменение, дополнение) зарегистрирован в отделе по труду комитета экономического развития администрации Кондинского района	
Регистрационный № 19	
« 06 » июня 2018 г.	
(дата регистрации)	
Сидорова - шеверт	
(должность)	
	
(подпись)	(Ф.И.О.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ДО «Кондинский УЦ».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

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

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3 (трех) лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза, в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учёт мнения (мотивированного мнения), согласование (предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о распределении ФНД;
- другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учёт мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. А также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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 групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицами, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, представляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Работодатель вправе замещать возникшие свободные вакансии работниками, работающими в Кондинском межшкольном комбинате с их письменного согласия.

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель по согласованию с профсоюзом и другими работниками определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки и в объемах доведённого финансирования (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях (финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.2.4. Организовать участие в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Участие работников в аттестационных процедурах обеспечивается работодателем за счет средств образовательного учреждения. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. Работникам, добросовестно проработавшим на предприятии не менее одного года с согласия администрации и ходатайства профсоюза предоставить возможность получить одну из специальностей, предоставляемых образовательным учреждением, при наличии свободных мест и внебюджетных средств с обработкой в течение двух последующих лет.

## 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 12 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

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

4.3. Преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 197 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников (не пенсионного возраста), добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- мастерам производственного обучения продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, в т.ч. 25 часов учебной нагрузки;
- преподавателям норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) 18 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке 18 недельных часов.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Сторожа́м, режим рабочего времени которых не может быть организован по графикам пяти и шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности (скользящий график), обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. При этом осуществляется суммированный учёт рабочего времени. Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных

ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который должен быть не менее трёх календарных дней, работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 РФ;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, согласно приложения №2, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём.

5.15. Администрация по согласованию с профсоюзом может вводить дополнительно оплачиваемый отпуск к отпуску; в каникулярное время от 3 до 6 дней за высокие показатели (результаты) в труде, за выполнение сверхурочной работы, а также женщинам, воспитывающим детей-инвалидов.

5.16. Предоставлять работникам дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - три дня, не считая дороги;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – три дня;
- при рождении ребёнка в семье - три дня;

5.17. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства работника - два дня;
- для проводов детей в армию – три дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - три дня;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, ,70,75 лет) - один день.

5.18. Работодатель один раз в два года компенсирует работнику и неработающим членам его семьи стоимость проезда к месту проведения отпуска на территории РФ и обратно фактически использованным видом транспорта, за исключением такси.

При проведении отпуска за пределами РФ оплачивается проезд до последней пограничной станции на территории РФ.

5.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения с учетом обеспечения стабильной работы учреждения без нарушения образовательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

Предложения по графику отпусков подаются в администрацию учреждения заблаговременно.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на следующий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5.20. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.



## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах утвержденных расходов на оплату труда за счет бюджетных средств, средств внебюджетных источников и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из следующих фондов:

фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;

фонд надбавок и доплат (выплат стимулирующего и компенсационного характера).

6.3. Размер фонда надбавок и доплат определяется в процентном отношении, согласно нормативно-правовых документов (органов местного самоуправления – главного распорядителя бюджетных средств), от общего размера фондов должностных окладов и тарифных ставок (окладов), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

6.4. Для оплаты труда работников учреждений применяется базовая единица, установленная постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа. Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные нормативными правовыми документами.

6.5. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего.

6.5.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

6.5.2. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего.

6.5.3. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из следующих показателей:

- условий труда, типа, вида учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы);

- квалификации работника (коэффициент квалификации);

- масштаба и сложности руководства учреждением (коэффициент масштаба управления);

- должности, занимаемой в системе управления учреждением (коэффициент уровня управления);

- принадлежности места нахождения учреждения к городской или сельской местности (коэффициент территории).

6.5.4. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов к базовому окладу определяются согласно Положению об оплате труда работников.

6.5.5. Для определения размера должностного оклада руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений учреждений применяются повышающие коэффициенты специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и коэффициент территории.

6.5.6. Для определения размера должностного оклада специалиста учреждения применяются повышающие коэффициенты, согласно Положению об оплате труда работников.

6.5.7. Для определения размера должностного оклада служащего учреждения применяются повышающие коэффициенты, согласно Положению об оплате труда работников.

6.5.8. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

6.6. Оплата труда рабочих производится на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений автономного округа.

6.6.1. Профессии рабочих учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.6.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем суммирования к производству базовой единицы и тарифного коэффициента произведений базовой единицы, тарифного коэффициента и коэффициента специфики работы.

6.6.3. Размер коэффициента специфики работы для рабочих устанавливается в размерах, соответствующих размерам коэффициента специфики работы, определенным Положением об оплате труда работников Кондинского межшкольного учебного комбината.

6.6.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

6.7. Надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников:

6.7.1. Виды надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников учреждений, их размеры, порядок и условия применения устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, специфики деятельности организации, по согласованию с профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях или локальных нормативных актах по выплатам из средств фонда надбавок и доплат.

6.7.2. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктом 6.7.1., работникам учреждения выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний, а также выплата социальной поддержки молодым специалистам в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, в соответствии с другими нормативными правовыми документами и действующем законодательством.

6.7.3. Распределение фонда надбавок осуществляется между всеми работниками учреждения, кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

6.7.4. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

6.7.5. Из фонда надбавок и доплат производятся выплаты стимулирующего характера, которые регламентируются Положением о материальном стимулировании работников.

6.7.6. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.7.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест и выплачиваются:

- Всем работникам за работу в ночное время - не менее 20% за каждый час работы в ночное время;

- Всем работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ;

- Работникам за работу с вредными и иными особыми условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) - приложение №3 к настоящему коллективному договору.

6.7.8. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности учреждения, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, утверждаются по мере необходимости на общем собрании работников и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день установленный казначейством (ст. 136 ТК РФ): 30 число – аванс, 15 число - заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного или праздничного дня.

6.9. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счёт в банке.

6.10. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Наполняемость групп, установленная образовательными программами и другими действующими нормативно-правовыми положениями, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.12.1. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнении настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Администрация учреждения вправе разрешать работнику заключение отдельного трудового соглашения (для работы по внебюджетной деятельности), в том числе и при нахождении в отпуске. Данное трудовое соглашение не является совместительством.

6.14. Выплата материальной помощи работнику, уходящему в ежегодный отпуск, производится на основании письменного заявления в размере 1,5 (полуторного) месячного фонда оплаты труда за счет бюджетных средств, выделяемых на эти цели учредителями.

#### 6.15. Администрация учреждения вправе:

- премировать по итогам работы за год всех сотрудников учреждения, включая руководителя (директора) учреждения;

- осуществлять расходы на организацию и проведение праздников, торжеств, культурно-массовых мероприятий, связанных с отдыхом работников и учащихся, на проведение деловых встреч, на организацию (оплату аттестационных мероприятий) аттестации педагогических работников, организацию питьевого режима для учащихся и работников за счет внебюджетных средств и средств, от приносящей доход деятельности.

Обоснованность расходов определяется в рабочем порядке и оформляется приказом директора. Отчет по расходованию этих средств осуществляется в соответствии с установленным законом порядком.

#### 6.16. Администрация учреждения вправе:

- премировать ценным подарком работника, имеющего непрерывный стаж работы в данном учреждении (5; 10; 15 и т.д. лет) при наличии денежных средств. Ценность подарка определяется в рабочем порядке администрацией с представителями трудового коллектива и в зависимости от личного вклада каждого работника в развитие учреждения;

- ко дню какого-либо юбилея, праздника премировать всех работников, при наличии денежных средств. Размер премии устанавливается по согласованию с представителями трудового коллектива;

- производить выплату до одного оклада юбилярам, которым исполнилось 50, 55, 60 лет и проработавшим в учреждении не менее 15 лет, при наличии денежных средств.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Коллектив мобилизует свои силы на реализацию стоящих перед ним задач. Работники обязуются:

7.1.1. Работать честно и добросовестно, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

7.1.2. Подчиняться внутреннему трудовому распорядку и режиму работы, принятому в Кондинском межшкольном учебном комбинате согласно правилам внутреннего распорядка (приложение №1);

7.1.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, регламентируемые положением « Об охране труда», правилами и инструкциями;

7.1.4. Выполнять своевременно и точно приказы и распоряжения работодателя;

7.1.5. Бережно относиться к имуществу образовательного учреждения, в том числе к находящемуся в его пользовании технике, оборудованию, инструментам, наглядным пособиям и т.д., обеспечивать сохранность вверенной ему документации, принимать меры к предотвращению причинения ущерба учреждению;

7.1.6. Использовать правильно и по назначению переданные ему для работы оборудование, технику, приборы, материалы;

7.1.7. Участвовать в профориентационной работе и наборе групп, предусмотренной должностными обязанностями;

7.1.8. Содержать в порядке свое рабочее место, оборудование и приспособления. В случае организации посменной работы передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учебных кабинетах и лабораториях, на территории образовательного учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

7.1.9. Работник в праве, в пределах своей компетенции, вести самоконтроль за предоставлением ему льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, нормативными актами и настоящим договором.

7.2. Для повышения трудовой и общественной активности работников образовательного учреждения работодатель обязуется:

7.2.1. Строго соблюдать ТК РФ;

7.2.2. При имеющейся возможности оказывать помощь в проведении ремонта жилья работникам (техникой, материалами). Производить компенсацию педагогическим работникам по коммунальным услугам, если это не является компетенцией других учреждений и в соответствии с нормативно-правовыми документами и действующим законодательством;

7.2.3. Компенсировать работникам суточные расходы при выезде за пределы п. Кондинское, связанным с выполнением задания вышестоящей организации или руководства учреждения по нормативам, установленным на момент выезда;

7.2.4. Предоставлять работникам по письменному заявлению транспорт для хозяйственных нужд при наличии денежных средств. Для коллективного выезда транспорт выделяется в безусловном порядке, расходы по его эксплуатации относятся к внебюджетной деятельности;

7.2.5. Выплачивать работникам, проработавшим на предприятии не менее одного года и выходящим на заслуженный отдых (пенсию) единовременную материальную помощь в размере одной среднемесячной заработной платы (при наличии денежных средств на эти цели);

7.2.6. Выплачивать педагогическим работникам при выходе на пенсию при достижении ими пенсионного возраста и непрерывного стажа работы в округе не менее 10 лет вознаграждение в размере, установленном действующим законодательством.

7.2.7. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2.8. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы (на основании справки-вызова учебного заведения).

7.3. Все работники образовательного учреждения подлежат обязательному государственному социальному медицинскому страхованию. Взносы выплачиваются предприятием. Размер страховых взносов и порядок их уплаты устанавливаются законодательством РФ.

7.4. В порядке, предусмотренном «В дополнении к положению о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию», выдаются следующие пособия за счет бюджетных средств, предусмотренные действующим законодательством:

- по беременности и родам женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествующих дню признания их в установленном порядке безработными;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

- на погребение.

Размеры выплат определяются соответствующими нормативными документами.

7.5. Работник должен быть зарегистрирован в фонде социального страхования по средствам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.6. Производить выплаты, за счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет внебюджетных средств и средств от приносящий доход деятельности:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер;
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 5000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника - 5000 рублей;
- до одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет;

7.7. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счёт экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств проезда по территории Российской Федерации для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

7.8. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам по расходам на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда.

8.1.3. Сформировать по согласованию с профсоюзом в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

8.1.4. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда, на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, при наличии средств обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.19. Выделять средства из фонда экономии заработной платы для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.1.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.1.21. Оборудовать место для курящих работников учреждения.

8.2. Профсоюз обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению работников, детей работников учреждения.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 - 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, ФНД, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.



10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

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

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

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

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновению конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
3. Перечень профессий (должностей) имеющих доплату;
4. Другие положения, регламентирующие деятельность образовательного учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
Профессий (должностей)  
с ненормированным рабочим днем

№	Профессия (должность)	Количество дней дополнительного отпуска
1	Заместители директора (заместитель директора, главный бухгалтер, старший мастер)	5
2	Электроник	3
3	Документовед	3

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
Профессий (должностей),  
имеющих повышенный размер оплаты труда и ежегодный оплачиваемый отпуск

№	Профессия (должность)	% (доплата)	Количество дней дополнительного отпуска
1	Преподаватель по специальности «Оператор ЭВМ», электроник	4	7
2	Электроник	4	7
3	Документовед	4	7
4	Мастер производственного обучения	4	7
5	Главный бухгалтер	4	7
6	Заместитель директора	4	7
7	Слесарь-сантехник	4	7
8	Уборщик производственных и служебных помещений	4	7