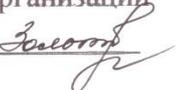


Муниципальное казённое учреждение  
Дополнительного образования  
Центр детского и юношеского творчества г. Приволжска  
/МКУ ДО ЦДЮТ/

Коллективный договор  
между администрацией и работниками МКУ ДО ЦДЮТ  
по защите социально-экономических прав  
на 2021-2024 г.г.

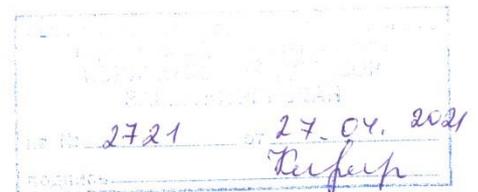
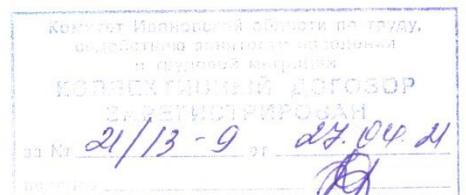
от работодателя:  
директор МКУ ДО ЦДЮТ  
Смирнова Н.Е. 



от работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Золотова И.М. 

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 2 от 26.04 2021 г.

Адрес: 155550, Ивановская область,  
г. Приволжск, ул. Социалистическая, д.4  
Т: (49339) 4-22-24



Муниципальное казённое учреждение  
Дополнительного образования  
Центр детского и юношеского творчества г. Приволжска  
/МКУ ДО ЦДЮТ/

Коллективный договор  
между администрацией и работниками МКУ ДО ЦДЮТ  
по защите социально-экономических прав  
на 2021-2024 г.г.

от работодателя:  
директор МКУ ДО ЦДЮТ  
Смирнова Н.Е. \_\_\_\_\_

от работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
Золотова И.М. \_\_\_\_\_

Принят на общем собрании работников  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021 г.

Адрес: 155550, Ивановская область,  
г. Приволжск, ул. Социалистическая, д.4  
Т: (49339) 4-22-24

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКУ ДО ЦДЮТ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации \далее ТК РФ \, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения дополнительного образования \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. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации \далее профком \; работодатель в лице его представителя - директора.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации \слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании \ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 05.02.2021 г..

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка
- положение о системе оплаты труда работников
- соглашение по охране труда
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
- 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 днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учет мнения \по согласованию \ профкома
- 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 настоящим коллективным договором
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию
- участие в разработке и принятии коллективного договора
- другие формы

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными 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 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем 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. Объем учебной нагрузки \педагогической работы \ педагогическим работникам в соответствии с п. 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника. 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 педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в коллективах. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других

образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций \включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

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

2.10.1. по взаимному согласию сторон

2.10.2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп \п.26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей \

- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника \продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года \

- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до 1 месяца \отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и других случаях \

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия 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 числа групп или количества обучающихся \воспитанников \, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д. \ при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции \работы по определенной специальности, квалификации или должности \Ст. 73 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. 73, 162 ТК РФ \. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренной положением о системе оплаты труда. Если работник не согласен с предложением 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.

Ознакомить работника с его правом согласно ст. 52-53 ТК РФ и ст.26 ФЗ №273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников.

2.13. В случаях изменения условий труда, обусловленных необходимостью перевода работника на дистанционную форму работы на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) вносятся изменения в трудовые договоры с работниками в виде заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2.14. На работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом следующих особенностей:

2.14.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового Кодекса РФ.

2.14.2. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан

направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.14.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными п.2.2.2. настоящего Коллективного договора, может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.14.4. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.14.5. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.14.6. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме скан-копий документов с электронным уведомлением о получении документа, предусмотренной настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.14.7. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме

электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не позднее одного рабочего дня.

2.14.8. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в форме скан-копий документов, содержащих подлинную подпись работника, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.14.9. В случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник в праве (или обязан) обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения, либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в форме скан-копии документа, содержащего подлинную подпись работника, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

2.14.10. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в

целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.14.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.15. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается приказом руководителя, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.16.1. В случае временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя без согласия работника, в соответствии со статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работодатель обеспечивает работника необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.16. 2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.16.3. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с приказом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.16.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по данным основаниям, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.17. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя (помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с

работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен приказом руководителя в соответствии с п.2.30. настоящего Коллективного договора).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

2.18. Работодатель или его полномочный представитель обязан вести трудовые книжки работников, в том числе, по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки работника или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.19. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами \Ст. 77 ТК РФ \.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и закрепление профессиональных кадров.**  
Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разделе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случаях 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 \ст. 187 ТК РФ \

3.3.4. Предоставлять компенсации и гарантии 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям, \например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет экономии и т.д. \

3.3.5. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и настоящим Соглашением по защите трудовых, социально – экономических прав работников образования и обучающихся в учреждениях профессионального образования Ивановской области.

3.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестацию, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

3.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3.6., то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если не возможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.8. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

3.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. В определенных случаях первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решение выборного коллегиального органа иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя высшего профсоюзного органа).

В том и другом случаях в аттестационную комиссию направляется выписка из решения выборного коллегиального органа. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника.

3.10. «Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление квалификационных категорий предоставляется право устанавливать заявленную категорию педагогическим работникам без прохождения аттестационных процедур при наличии стабильных результатов:

- имеющим почетные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почетный работник ... РФ», «Отличник народного просвещения...», «Почетный работник образования Ивановской области»);

- имеющим ученые степени по профилю работы;

- подготовившим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи» (с изменениями и дополнениями));

3.11. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление квалификационных категорий предоставляется право повысить на одну категорию без прохождения аттестационных процедур при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня вынесения решения об итогах конкурса:

- победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских, межрегиональных, областных, муниципальных конкурсов профессионального мастерства.

3.12. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то главная аттестационная комиссия вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.13. В случае если работник в ходе аттестации на первую категорию не показал необходимых (высоких) результатов, но подтвердил знания и умения по своей должности, то аттестационная комиссия с согласия работника вправе принять решение о его соответствии занимаемой должности при наличии в комиссии представления работодателя на данного работника.

3.14. Считать возможным (с согласия работника) при условии совпадения сроков прохождения аттестации работника на соответствие занимаемой должности с очередными курсами повышения квалификации (1 раз в 3 года) в АУ «Институт развития образования Ивановской области» признание результатов итоговой аттестации курсов повышения квалификации как результатов квалификационных испытаний с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа

при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.16. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

3.17. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия на всей территории области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию с просьбой о разрешении конфликта.

3.18. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио.

3.19. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов областных аттестационных комиссий и экспертов относится к полной компенсации региональных органов власти.

3.20. «Стороны совместно:

3.20.1. Содействуют в профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

3.20.2. Содействуют в организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях.

3.20.3. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.»

3.20.4. Создают условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников,- не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий /Ст. 82 ТК РФ \

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения \п.1.ст.81.ТК РФ \ и сокращением численности штата \п.2. ст. 81 ТК РФ \ производить с предварительного согласия профкома \ст. 82 ТК РФ \. Считать массовым высвобождением работников сокращения более, чем на 15% штатной численности учреждения.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста \за 5 лет до пенсии\, проработавшие в учреждении свыше 10 лет по специальности;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.5.2. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ)

- право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка;

- выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

- Выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения \ст. 91 ТК РФ \, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, 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 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается :

- для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- для работников в возрасте до восемнадцати лет;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а так же для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Расписание занятий составляется педагогами ЦДЮТ и утверждается директором с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Педагогическим работникам, по возможности, может быть предоставлен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные дни 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 выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со Ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

5.9. 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 о системе оплаты труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также 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 суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.12. Работники могут переводиться на дистанционную работу.

5.12.1. При переводе работника на дистанционную работу на постоянной основе (либо временно, либо периодически) приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

В каникулярное время режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу

временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Предоставление работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а также работнику, выполняющему дистанционную работу временно, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в общем порядке в соответствии с главой 19 Трудового Кодекса РФ.

5.12.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией \ст. 126 ТК РФ \ кроме дополнительного отпуска за вредные условия труда.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14.2. предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

При рождении ребенка в семье – 1 календарный день;

Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

В связи с переездом на новое место жительства- 2 календарных дня;

Для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

На бракосочетание самого работника –3 календарных дня;

На бракосочетание детей –1 календарный день;

Смерть близких родственников (родителей, супруга, детей, брата, сестры) - 3 календарных дня

Уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда - 2 календарных дня;

Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома – 4 календарных дня;

Членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 календарных дня;

Руководителям и работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим взысканий по работе в течение учебного года – 2 календарных дня;

При работе на условиях разрывного рабочего дня - 2 календарных дня

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году.

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) без сохранения заработной платы – 14 календарных дней

Работающим инвалидам – 60 календарных дней без оплаты.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые

10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

5.15. 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 по согласованию с профкомом.

5.16. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Ивановской области (Постановление Правительства Ивановской области от 25.12.2013 N 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области).

Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период её проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников МКУ ДО ЦДЮТ, разработанном на основе Постановления Главы администрации Приволжского муниципального района Ивановской области №1042 от 29.12.2008г. « Об утверждении положения о системах оплаты труда руководителей и работников учреждений образования Приволжского муниципального района, дополнений к Положению о системе оплаты труда работников МКУ ДО ЦДЮТ, согласованными с профсоюзным комитетом.

6.2. Заработная плата работников определяется как сумма должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, доплат до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

6.3.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.3.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.3. Если заработная плата работника по НСОТ за норму часов меньше уровня МРОТ, а фактическая нагрузка в текущем учебном году меньше нормы, то заработная плата рассчитывается пропорционально отработанному времени от ставки с соответствующими компенсационными и стимулирующими выплатами и доводится до уровня МРОТ пропорционально отработанному времени.

6.3.4. Заработная плата по должности, занимаемой в порядке совместительства, рассчитывается пропорционально отработанному времени от ставки с соответствующими компенсационными и стимулирующими выплатами и доводится до уровня МРОТ пропорционально отработанному времени.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов.

6.5. Наполняемость групп устанавливается Уставом учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки на группу в соответствии с образовательной программой.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы \ст. 234 ТК РФ \.

6.6.2. при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других

выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов \денежной компенсации \ в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов \денежной компенсации \ исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.9. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится за последние 3 месяца, если это не ухудшает положение работников по сравнению со ст.139 ТК РФ.

6.10 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд для его

приобретения \строительство \, о предоставлении вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с п. 4.1.\ Положения о системе оплаты труда работников МКУ ДО ЦДЮТ/ с учетом мнения профкома.

7.4. Осуществляет в пределах выделенных бюджетных ассигнований выплату дополнительного выходного пособия в размере 20% от заработной платы следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.5. Оплачивает 2 дня по больничным листам из ФОТ учреждения в независимости от стажа работы.

7.6. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера \п. 3, 4 Положения о системе оплаты труда работников МКУ ДО ЦДЮТ \

7.7. Руководителям образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в РФ».

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников \ст.219.ТК РФ \

8.2. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2% от годового бюджета учреждения, согласно ст.226 ТК РФ. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и ежегодно уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

8.3. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в учреждениях в соответствии со ст. 212 ТК РФ и ФЗ№ 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда».

8.4. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными 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.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Обеспечить сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя \ст.221 ТК РФ \

8.8. Принимать решения о направлении до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011 № 101н.

8.9. Сохранять 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 \.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Своевременно извещать профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и выполнении мероприятий по устранению их причин.

8.11. Информировать профсоюз в течение первого, после очередного календарного года, месяца о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждением на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсации работникам за работу во вредных и опасных условиях труда, аттестацию рабочих мест.

8.12. 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.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждую рабочую профессию \согласно штатного расписания и для выполняемых работ \, а также спортивных залов и помещений учреждения с повышенной опасностью и согласовать их с профсоюзом.

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. 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.

8.17. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением и программой по безопасности учреждения.

8.18. Обеспечивать выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных(доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателем, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров \обследований \ работников, в том числе указанных в ст.213 ТК РФ, 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.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.22.1. Профком обязуется:

8.22.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, осуществлять контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

8.23. В соответствии с трудовым законодательством (ч. 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ) работодатели освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

## **9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускать 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права \ст. 370 ТК РФ \

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту б\ п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной

организации, объединяющей в совокупности более половины работников (ст. 31, 37 ТК РФ), - 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом б\ п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа \ст.374, 376 ТК РФ \

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

9.12.1. расторжение трудового договора с работниками. Являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя \ст. 82, 374 ТК РФ \

9.12.2. привлечение к сверхурочным работам \ст. 99 ТК РФ \

9.12.3. разделение рабочего времени на части \ст. 105 ТК РФ \

9.12.4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни \ст. 113 ТК РФ \

9.12. 5. очередность предоставления отпусков \ст. 123 ТК РФ \

9.12.6. установление заработной платы \ст.135 ТК РФ \

9.12.7. применение систем нормирования труда \ст. 159 ТК РФ \

9.12.8. массовое увольнение \ст.180 ТК РФ \

9.12.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем \ст.101 ТК РФ \

9.12.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка \ст.190 ТК РФ \

9.12.11. создание комиссии по охране труда \ст. 218 ТК РФ \

9.12.12. составление графиков сменности \ст. 103 ТК РФ \

9.12.13. утверждение формы расчетного листка \ст. 136 ТК РФ \

9.12.14. установление компенсационных выплат за вредные, опасные и иные особые условия труда \ст. 147 ТК РФ \

9.12.15. установление компенсационных выплат за работу в ночное время \ст. 154 ТК РФ \ на основе Положения о системе оплаты труда в МКУ ДО ЦДЮТ.

9.12.16. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения \ст. 193, 194 ТК РФ \

9.12.17. определение форм профсоюзной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей \ст. 196 ТК РФ \

9.12.18. установление сроков выплаты заработной платы работникам \ст. 136 ТК РФ \ и другие вопросы.

9.13. установление стимулирующих надбавок на основе Положения о системе оплаты труда в МКУ ДО ЦДЮТ.

9.14. Предоставляет городскому, районному выборному профсоюзному органу безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образованием;

- необходимые нормативные документы;

- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений;

- предоставлять транспортные средства;

- создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности территориальной профсоюзной организации в соответствии со ст. 28 Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 Трудового кодекса РФ.

9.15. Предоставляет выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте учреждения;

- необходимые нормативные документы;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений;

- создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности территориальной профсоюзной организации в соответствии со ст. 28 Федерального закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 Трудового кодекса РФ.

9.16. Работодатель не препятствует членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со статья 11, 17 ФЗ "О профсоюзах " для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

## **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом (О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности) и ТК РФ

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет 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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.

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

10.6. Направлять учредителю 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.195ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать аттестацию работников в системе профессионального учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях пожара, серьезных заболеваний, смерти близких родственников, бракосочетаний.

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

10.18. Ознакамливать всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, о санаторно-курортном лечении для члена профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривать в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайние меры их разрешений – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

### **Приложения к коллективному договору:**

1. Положение о системе оплаты труда работников учреждения.
2. Таблица соответствия должностей.

**Таблица соответствия должностей**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший преподаватель	Воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения	Мастер производственного обучения,

(технология)	инструктор по труду.
Учитель – дефектолог; учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель – дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности).
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования соответствующего профиля + ИЗО
Старший тренер-преподаватель, тренер – преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре
<b>Преподаватель</b> образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	<b>Учитель</b> того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
<b>Преподаватель</b> специальной дисциплины	<b>Мастер</b> производственного обучения (по аналогичному профилю)

Пронумеровано и прошнуровано  
\_\_ \ \_\_\_\_\_ \ лист(ов)  
Скреплено печатью МКУ ДО ЦДЮТ  
Директор МКУ ДО ЦДЮТ  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Смирнова

Пронумеровано и прошнуровано  
\_\_ \ \_\_\_\_\_ \ лист(ов)  
Скреплено печатью МКУ ДО ЦДЮТ  
Директор МКУ ДО ЦДЮТ  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Смирнова

Пронумеровано и прошнуровано  
\_\_ \ \_\_\_\_\_ \ лист(ов)  
Скреплено печатью МКУ ДО ЦДЮТ  
Директор МКУ ДО ЦДЮТ  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Смирнова

Пронумеровано и прошнуровано  
\_\_ \ \_\_\_\_\_ \ лист(ов)  
Скреплено печатью МКУ ДО ЦДЮТ  
Директор МКУ ДО ЦДЮТ  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Смирнова

Пронумеровано и прошнуровано  
\_\_ \ \_\_\_\_\_ \ лист(ов)  
Скреплено печатью МКУ ДО ЦДЮТ  
Директор МКУ ДО ЦДЮТ  
\_\_\_\_\_ Н.Е. Смирнова