



Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Бузулука  
«Центр дополнительного образования для детей «Содружество»

е-mail: [cod-vo@mail.ru](mailto:cod-vo@mail.ru)

веб-сайт: <https://cod-vo.ucoz.net/>

Адрес: Оренбургская область, город Бузулук, улица Ленина, дом

64

Телефон: 8 (35342) 2-08-54

---

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования города Бузулука

«Центр дополнительного образования для детей  
«Содружество»

на 2022-2024 годы

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города**  
**Бузулука «Центр дополнительного образования для детей «Содружество»**  
**на 2022-2024 годы**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным автономным учреждением дополнительного образования города Бузулука «Центр дополнительного образования для детей «Содружество» в лице директора школы (далее МАУДО «ЦДОД «Содружество») и Первичной профсоюзной организации МАУДО «ЦДОД «Содружество» в соответствии с соответствием с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, а также устанавливающим общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы работников МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 1.3. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:
  - работники МАУДО «ЦДОД «Содружество» (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Первичной профсоюзной организации МАУДО «ЦДОД «Содружество» (далее -Профсоюз);
  - работодатель – Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Бузулука «Центр дополнительного образования для детей «Содружество», в лице директора МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 1.6. Стороны договорились о том, что:
  - 1.6.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников образования, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем и муниципалитетом.
  - 1.6.2. Коллективный договор не должен содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников МАУДО «ЦДОД «Содружество», установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Территориальным соглашением.
  - 1.6.3. В настоящем Коллективном договоре с учетом особенностей деятельности МАУДО «ЦДОД «Содружество», финансовых возможностей должны предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  - 1.6.4. В настоящем Коллективном договоре МАУДО «ЦДОД «Содружество» с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Территориальным соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

- 1.6.5. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.
- 1.6.6. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Соглашением.
- 1.6.7. Принятые сторонами изменения к настоящему Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора и доводятся до сведения профкома и всех работников МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 1.7. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.
- 1.8. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки РФ и Российским профсоюзом образования на 2022-2024 годы, Отраслевым региональным Соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, Территориального соглашения между Управлением образования администрации города Бузулука и Бузулукской городской общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ при участии главы города Бузулука на 2022-2024 годы, в нем также воспроизведены некоторые положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

## **П. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МАУДО «ЦДОД «Содружество» и необходимость улучшения положения работников Работодатель и Профсоюз договорились:
  - 2.1.1. Способствовать повышению качества образования в городе, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, государственной программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области», утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018 № 921-пп, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, муниципальной программы «Образование города Бузулука» на 2021-2026 годы, утверждённой постановлением администрации города Бузулука от 19.11.2020 г. № 2081-п, иных документов стратегического планирования, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.
  - 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
  - 2.1.3. Принимать совместное участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

- 2.2. Работодатель в рамках действующего законодательства:
- 2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 2.2.3. Информирует Профсоюз о действующих муниципальных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.
- 2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 2.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере дополнительного образования, в совещаниях и других мероприятиях.
- 2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.
- 2.2.7. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в МАУДО «ЦДОД «Содружество» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 2.3. Профсоюз:
- 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУДО «ЦДОД «Содружество», в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии обучающихся.
- 2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.
- 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 2.3.4. Содействует предотвращению в МАУДО «ЦДОД «Содружество» коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор и территориальное соглашение.

- 2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Территориального соглашения и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 2.3.7. Обеспечивает участие представителей Профкома в проведении аттестации педагогических работников.

### **III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ**

- 3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
  - 3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.
  - 3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на муниципальном и локальном уровнях.
  - 3.1.3. Содействовать повышению эффективности выполнения настоящего Коллективного договора в МАУДО «ЦДОД «Содружество».
  - 3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого настоящего Коллективного договора в МАУДО «ЦДОД «Содружество».
  - 3.1.5. Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в МАУДО «ЦДОД «Содружество». Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на муниципальном уровне.
  - 3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МАУДО «ЦДОД «Содружество», совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.
  - 3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.
  - 3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию.
  - 3.1.9. Содействовать обеспечению участия представителей Профсоюза в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.
  - 3.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Работодатель обязуется:
  - 3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

- 3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей Профсоюза участвовать в работе коллегиальных органов управления МАУДО «ЦДОД «Содружество», к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся МАУДО «ЦДОД «Содружество».
- 3.2.3. Способствовать формированию в МАУДО «ЦДОД «Содружество» с участием Профсоюза системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 3.3. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).
- 3.4. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в МАУДО «ЦДОД «Содружество» по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, заключаемых на локальном уровне.
- 3.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:
- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в МАУДО «ЦДОД «Содружество»;
  - содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;
  - внедрение в МАУДО «ЦДОД «Содружество» различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций;
  - обеспечение правовой и социальной защищенности работников и обучающихся из числа молодежи;
  - активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
  - обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- 3.6. Работодатель и Профсоюз при заключении настоящего Коллективного договора согласились предусмотреть разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие, в том числе, положения по:
- организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
  - закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых настоящим Коллективным договором;
  - осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
  - закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов – педагогических работников, поступивших на работу после окончания учреждений среднего специального или высшего образования и установлению

- им надбавок к заработанной плате в первые три года работы в размере не менее 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Положением об оплате труда МАУДО «ЦДОД «Содружество» и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МАУДО «ЦДОД «Содружество» и закреплённых в настоящем Коллективном договоре МАУДО «ЦДОД «Содружество»;
- закреплению мер социальной защиты и материальной поддержки молодых специалистов - педагогических работников в возрасте до 30 лет, поступивших на работу в МАУДО «ЦДОД «Содружество» в период действия настоящего Коллективного договора после окончания учреждений среднего профессионального или высшего образования и заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, а также на время декретного отпуска основного работника - работодателю предусматривать выплаты единовременной материальной помощи в размере 15 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.  
Порядок выплаты единовременной материальной помощи устанавливается МАУДО «ЦДОД «Содружество» с учетом мнения Профсоюза.
  - обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

3.7. Работодатель в рамках полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности МАУДО «ЦДОД «Содружество», заполняемой педагогическими работниками; при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных государственных органов исполнительной власти Российской Федерации по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Областной и городской организации Профсоюза.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов Работодателя. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, настоящим Коллективным договором являются не действительными и применяться не могут.

4.1.3. Работодатель ежегодно утверждает, с учетом мнения профсоюза, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- преемственность классов;
- учитель знакомится с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись;
- объем учебной нагрузки учителям устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО»;
- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя;
- установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Работодателя не должна являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.6. Работники МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и МКУ г. Бузулука «Центр развития образования г. Бузулука») осуществляется с учетом мнения Профсоюза и при условии, если учителя, преподаватели, для которых МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

4.2. Работодатель и Профсоюз договорились предусмотреть:

- выплату выходного пособия в размере не менее одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профсоюз исходят из того, что:

5.1 Система оплаты труда работников в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» устанавливается локальными нормативными актами МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», Коллективным договором, трудовыми договорами с работниками в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципального образования город Бузулук Оренбургской области.

## 5.2. Работодатель с учетом мнения Профсоюза:

5.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению увеличения доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районного коэффициента) не ниже 70%;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО»;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО».

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

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

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования РФ решения о выдаче диплома.

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

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценке условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятym на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992г.№611;

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

5.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.8. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. В случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», освобождать от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных организаций города в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

5.14. Освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);
- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
- победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

5.15. Стороны считают необходимым:

5.15.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.15.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.

5.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.15.4. Предусматривать в Положении об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, программ.

5.15.5. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.16. За работником сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке, а также в отпуске, за все рабочие дни недели в соответствии со ст.139 ТК РФ. Расчёт производится, исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанному времени за год, предшествующих дню выезда в командировку, а также ухода в отпуск, если это не ухудшает положение работника.

5.17. Работодатель два раза в год оплачивает труд руководителей городских методических объединений, а также учителей-экспертов, которые проводят работу по экспертной оценке профессиональной деятельности педагогических работников МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», заключая с ними гражданско-правовые договоры на выполнение данной услуги.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министром России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204). (Приложение №1).

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Министром России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее – Положение приказа № 69), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и других мероприятий, в том числе общегородского значения допускается по письменному распоряжению директора МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков учителям, педагогам дополнительного образования осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, другим работникам МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» по графику в течение календарного года. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3-х календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (ст.119 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

6.8. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке дополнительные оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, родных брата, сестры - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников - 3 рабочих дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс- 1 день, 1 сентября

6.9. Работодатель предоставляет отпуск педагогическому работнику во время учебного года при наличии заключения врача о необходимости санаторно-курортного лечения и путевки.

6.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- 6.11. Работодатель предоставляет библиотекарю дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 рабочих дней.
- 6.12. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды Работодатель вправе привлекать учителей к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.
- 6.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.
- 6.14. За работу в течение года без больничного листа работникам МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» предоставляется 6 дней отдыха с сохранением заработной платы.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

- 7.1. Работодатель:
- 7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
- 7.1.2. Информирует Профсоюз в течение первого квартала текущего года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.
- 7.1.3. Работодатель выплачивает денежную компенсацию семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 000 рублей.
- 7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:
- 7.2.1. Реализует выполнение мероприятий по охране труда в рамках муниципальной программы, утвержденной Постановлением администрации города Бузулука от 08.10.2015 № 2186-п «Об утверждении муниципальной программы «Улучшение условий и охраны труда в городе Бузулуке на 2016-2021 годы» в том числе: на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценке условий труда из всех источников финансирования в размере, утвержденном в местном бюджете. Конкретный размер средств на указанные цели определяется соглашением по охране труда, являющимся приложением к Коллективному договору. (Приложение № 1)
- 7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников, в том числе: на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426- ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Обкома профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и обучающимися. Представляет информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

### 7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует совместно с инженером по охране труда, на которого возложены обязанности по организации работ по охране труда и технике безопасности обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инженера по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение тематических проверок состояния охраны труда в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором и программами.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Принимает участие в проведении и ежегодном подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.4. Стороны Коллективного договора обязуются выполнять представления и требования инженера по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Работодатель и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО»;

- подготовку предложений по созданию условий в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» для организации здорового питания работников.

7.6. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает и утверждает мероприятия по охране труда и технике безопасности, включая вопросы:

- материальное обеспечение кабинетов химии, физики, трудового обучения, ОБЖ, информатики, спортзалов и спортсооружений;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзалах, мастерских, кабинетах химии, физики, информатики, технологии, трудового обучения;
- постоянный контроль технического состояния всех видов оборудования и его ежегодное испытание с составлением актов;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

7.7. Работодатель обеспечивает участие профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.8. Профсоюз участвует в комиссии по специальной оценке условий труда, по приемке МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести, напряженности трудового процесса.

### **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Проводит государственную политику в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.4. Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с профсоюзом.

8.3. При ликвидации МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», сокращении численности или штата работников Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации преподавательского состава;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно выполнять требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

8.5.2. Совместно обеспечивать участие работников в городских конкурсах профессионального мастерства «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», конкурсных отборах лучших педагогов и образовательных организаций в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5.3. Содействовать созданию и работе совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем учителей из числа молодых специалистов.

8.6. Стороны берут на себя обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам в соответствии с ТК РФ;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органа занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.
- содействию занятости высвобождающихся работников за счет:
  - применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника;
  - недопущения в период изменения структуры организации, влекущего сокращение численности и штата, приема в организацию новых работников.

8.7. Администрация МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» использует возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны исходят из того, что:

9.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. Учитель получает гарантированную учебную недельную нагрузку (ставку 18 часов по своему предмету, в том числе учителя начальных классов). Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя.

9.3. При расчете средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсации за отпуск выше 28 календарных дней, за исключением оплаты дополнительных выходных дней по уходу за детьми - инвалидами применяется расчетный период за год в соответствии со ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает финансовое положение работника.

9.4. Труд педагогического работника, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

9.5. Педагогическим работникам предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.6. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- содействия в обеспечении служебным жильём работников из числа молодых специалистов.

9.7. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995г. № 61.

9.8. В целях социальной защиты и материальной поддержки работников, достигших пенсионного возраста, работодатель осуществляет выплату единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей в пределах фонда оплаты труда и за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.9. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в том числе:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

-укрепление материальной базы, содержание зданий и сооружений, ремонт, благоустройство территории.

9.10. Администрация МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» с учетом финансовых возможностей может:

-обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

## **X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Законом «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01. 2012 №66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Бузулукской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, Уставом МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО», настоящим Коллективным договором.

10.2. Работодатель и его полномочный представитель обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профкома, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

10.2.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, согласно его полномочий, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации в установленном порядке.

10.2.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы, а также, представление акта сверки взаиморасчетов по удержаным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.4. Перечислять суммы удержаных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и областной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.5. Содействовать профсоюзовым органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.6. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместители) и члены профсоюзных органов в организации, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профоргана (их заместители) без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время кратковременной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО».

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работников, при формировании резерва руководящих кадров МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО». При наличии финансовых возможностей председателю профкома устанавливается доплата из стимулирующих выплат, размер которой определяется Положением о стимулирующих выплатах.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11. Профсоюзная организация обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в организациях отрасли.

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

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

11.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, сокращения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, МО города Бузулук и настоящим Коллективным договором.

11.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» и его работников.

11.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

11.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

11.8. Принимать долевое участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, проводимых МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО».

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями.

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

12.4. Стороны пришли к соглашению, что при условии выполнения Коллективного договора воздерживаются от конфронтационных действий.

12.5. Соглашение вступает в силу с 01 января 2019 года, в семидневный срок с момента подписания направляется в соответствующий орган по труду для регистрации и действует до заключения нового Коллективного договора.

## **СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Директор МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО»

И.Н. Немцова

Председатель профсоюзного комитета  
МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО»

\_\_\_\_\_ Н.А. Стрельцова

к Коллективному договору  
Муниципального общеобразовательного  
автономного учреждения города Бузулука  
«Средняя общеобразовательная школа №  
12» на 2019—2021 годы

**I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. В МАУДО «ЦДОД «СОДРУЖЕСТВО» применяются настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки».

**II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработка плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителя, его заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

к Коллективному договору  
Муниципального общеобразовательного  
автономного учреждения города Бузулука  
«Средняя общеобразовательная школа №  
12» на 2019—2021 годы

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

В Коллективном договоре закрепляется Положение об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №3 2408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности); Педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физвоспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования( при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель