КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Самарской области Центра развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодёжи» (ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ)

на 2026 - 2029 год

Принят на общем собрании работников
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ
Протокол от «21» мая 2026 г.
№ 1
Дата вступления в силу «22» мая 2026г.
по «23» мая 2029г.

г. Самара
2026

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0195 2026
от «25» 05 2026 г.
и.т. руководителя Мингалеева Е.Б.
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Самарской области Центра развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодежи» (ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ), (далее ЦСМ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273 «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 04 августа 2023 года).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ЦСМ в лице их представителя первичной профсоюзной организации - председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) — Рящиковой Марии Александровны;

работодатель в лице его представителя - руководителя ЦСМ – Шуруновой Елены Леонидовны (далее – работодатель).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦСМ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с «22» мая 2026 года и действует 3 года по «23» мая 2029 года включительно.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется

на всех работников ЦСМ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора работников при приеме на работу (до подписания трудового договора), всех работников ЦСМ после его принятия, а также при внесении изменений и дополнений в действующий коллективный договор в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и типа учреждения ЦСМ, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме ее преобразования.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации ЦСМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3 лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала

коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.16. Локальные нормативные акты (далее ЛНА) ЦСМ, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, изменения и дополнения могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

1.17. Работодатель перед принятием решения направляет проект ЛНА и обоснование по нему в профсоюзный комитет, представляющий интересы работников ЦСМ. Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта ЛНА направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом ЛНА либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять ЛНА, который может быть обжалован первичной профсоюзной

организацией в государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

1.18. Работодатель признает орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении, дополнении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, проведении переговоров по решению социально- экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.19. Данный коллективный договор является обязательным к исполнению как со стороны сотрудников (работников ЦСМ) так и со стороны администрации (директора).

1.20. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников ЦСМ, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.21. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

2. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению ЦСМ.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

3.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, ЛНА, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.2. При включении в трудовой договор дополнительных условий не

допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, ЛНА, настоящим коллективным договором.

3.3. В трудовом договоре оговаривать условия трудовой деятельности работника, которые могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.4. Прием на работу в ЦСМ инвалидов осуществляется с обязательным выполнением создания администрацией ЦСМ необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

3.5. Не допускается установление в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.6. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

3.7. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой

должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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).

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.10.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ЦСМ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.10.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.10.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной

работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.10.5. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20 и более человек в течение тридцати дней.

3.10.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5лет до назначения пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.10.7. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

организации, право на время для поиска работы (1 рабочий день в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.10.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Если сотрудник ЦСМ имеет статус ветерана и инвалида боевых действий как участник СВО, в том числе ЧВК и лицо, принимавшее в соответствии с решениями органов государственной власти ДНР, ЛНР участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил ДНР, Народной милиции ЛНР, воинских формирований и органов ДНР и ЛНР начиная с 11.05.2014 года, он пользуется следующими льготами:

- Льготы по уплате НДФЛ.

- Использование ежегодного отпуска в удобное для него время и предоставление отпуска без сохранения зарплаты сроком до 35 календарных дней в году.

3.10.8. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.10.9. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

3.10.10. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.10.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса.

3.10.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по

контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.11.К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст. 331 ТК РФ).

3.12.К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям);

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие соответствующий психиатрический диагноз, не позволяющий работу в образовательном учреждении.

3.13.Устанавливается запрет на привлечение на работу в ЦСМ иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории) (Постановление Губернатора Самарской области от 13.02.2024 г. № 47).

3.14.Граждане, признанные иностранными агентами и включенными в единый реестр иностранных агентов и физических лиц, аффилированных с иностранными агентами, не вправе осуществлять в отношении несовершеннолетних педагогическую деятельность в образовательной организации (ст.11 ФЗ от 14.07.2022 № 255-ФЗ).

4. ПРОФЕССИОНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦСМ.

Работодатель обязуется:

4.2. Обеспечивать возможность прохождения профессиональной подготовки, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.4. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196; 197 ТК РФ).

4.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Стороны договорились:

5.1. Совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.2. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом

мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников ЦСМ с более высокой производительностью труда и квалификацией (в соответствии с критериями эффективности).

При равной производительности труда или квалификации преимущество в оставлении на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам и участникам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо указанных лиц, предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в ЦСМ свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, ЛНА, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

- Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии ЛНА, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в ПВТР, графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

6.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.2.1. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ЦСМ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по воспитательным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.2.2. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.2.4. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.2.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.2.7. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подп.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

6.2.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

6.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за

полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6.5. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.6. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации *дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях*:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

6.7. Помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

6.8. Оплачиваемый выходной для прохождения диспансеризации работник может получить в любой рабочий день, по согласованию с работодателем. За самовольное отсутствие на рабочем месте под предлогом прохождения диспансеризации, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности. Работнику, который прошел диспансеризацию в выходной – в субботу, воскресенье или в междусменный выходной, работодатель оплачивать этот день не должен. Согласно статье 185.1 ТК РФ, чтобы получить освобождение от работы для диспансеризации, нужно подать работодателю письменное заявление и согласовать с ним день или дни освобождения от работы. После прохождения диспансеризации работник предоставляет работодателю справку о прохождении диспансеризации.

6.9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.10. В образовательной организации установлена пятидневная рабочая неделя. Выходные дни - суббота, воскресенье.

6.11.Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.12.Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (за одну ставку).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) оговариваемая в трудовом договоре, и основания ее изменения, определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое

регулирование в сфере образования.

6.13.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ).

6.14.Особенности работы по совместительству педагогических и медицинских работников определены Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 г.

6.15.Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.16.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.17.В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

6.18.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен

не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ.

6.19.Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется в количестве 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»), лицам до 18 лет - 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

6.20.Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ - в течении шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

6.21.Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.22.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.23.Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

6.24.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.25. Если работник принят на условиях совместительства, с неполным или сокращенным рабочим временем, то режим труда и отдыха устанавливается трудовым договором.

6.26. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

6.27. Для работников, работающих неполный день(смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный

период соответственно уменьшается.

6.28. Привлечение работника к сверхурочным работам производится только с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

6.29. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

6.30. С 01 января 2022 года все листки нетрудоспособности выдаются только в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной подписью медицинской организации. Согласие работника на оформление электронного больничного не требуется, весь процесс оформления больничного в электронной форме. Бумажный формат остается для особых случаев. Для получения электронного больничного потребуются паспорт и СНИЛС. Работодателю нужно будет сообщить только номер электронного документа. Номер можно узнать в том числе в личном кабинете работника на портале Госуслуг или в личном кабинете получателя услуг ФСС РФ (https://lk.fss.ru/recipient/).

6.31. В случае болезни работник обязан в день открытия (закрытия) листка нетрудоспособности сообщить лицу, ответственному за ведение табеля о данном событии.

6.32. Работодатель обязуется направлять необходимые документы и сведения в орган ФСС в течение 3 рабочих дней после предъявления больничного листа. Пособия выплачиваются в течение 10 рабочих дней.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

7.2. Днями выплаты заработной платы являются: «20» число (первая часть заработной платы) и «05» число (вторая часть заработной платы).

7.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Заработная плата работникам ЦСМ исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, локально-нормативными актами учредителя, муниципальных органов, локально-нормативными актами учреждения: Положением об оплате в ЦСМ, методикой формирования и распределения ФОТ по ЦСМ, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и другими ЛНА.

7.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (статья 142 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

7.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется на основании действующих локально и нормативно-правовых актов образовательного учреждения и других организаций, непосредственно относящихся к решению данного вопроса.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор ЦСМ.

7.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - по договоренности сторон).

7.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

7.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

7.13. Оплата труда работников в ночное время (с 24 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (в размере 35% должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

7.14. Ставки заработной платы устанавливаются согласно размера должностных окладов без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, согласно штатного расписания, тарификационных списков, утверждаются приказом работодателя.

7.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, доплаты, надбавки, оказание материальной помощи работникам.

7.16. Работникам ЦСМ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на фонд оплаты труда.

7.17. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.), применяются в едином порядке и размерах, установленных ТК РФ.

7.18. Размеры и условия назначения компенсационных выплат из фонда оплаты труда устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника либо фиксированной суммой согласно положению об оплате труда работников ЦСМ и положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.19. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- доплата за сверхурочную работу (статья 151 ТК РФ);

- доплата за совмещение профессий (должностей) (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ч.1 статья 60.2. ТК РФ);

- доплата за выполнение работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

- доплата работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- доплата работникам за наставничество.

7.20. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы, согласно положению об оплате труда работников ЦСМ и положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

Надбавки:

- за интенсивность и напряженность работы;

- за результативность и качество работы;

- за выслугу лет (выплачивается согласно постановлению Правительства Самарской области от 30.10.2013 г. №582);

- за особую сложность, напряженность и высокое качество работы и проявленный при этом творческий подход к делу;

- за квалификационную категорию педагогическим работникам в

следующих размерах: за высшую квалификационную категорию – 20% от должностного оклада, за первую квалификационную категорию – 10% от должностного оклада;

- за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, правительственные награды, полученные за достижения в сфере образования;

Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- за высокие результаты учащихся в научно-творческих конференциях, конкурсах, соревнованиях и др.;

- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- за организацию, подготовку и высокий уровень проведения мероприятий городского, областного, всероссийского и международного уровней;

- за участие в мероприятиях всероссийского и международного уровней;

- за разработку и внедрение дополнительных общеобразовательных программ нового поколения, методических рекомендаций, пособий, проектов и др.;

- за высокое качество по итогам работы в текущем месяце, квартале, за год.

7.22. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно до их ухода в отпуск составляются тарификационные списки установленной формы на 1 сентября, согласно штатному расписанию, государственному заданию и другим конкретным условиям.

7.23. Объём учебной нагрузки педагогов дополнительного

образования ЦСМ устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и дополнительной общеобразовательной программе, обеспеченности кадрами, укомплектованности учебных групп.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению

работников, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ЦСМ.

8.2.4. Оказывать материальную помощь

- в связи с длительной болезнью работника более двух месяцев;

- в связи со смертью близких родственников;

- попавшим в трудную жизненную ситуацию;

- при рождении ребенка.

8.2.5. Выплачивать премию в связи с юбилейными датами 50 лет и далее каждые пять лет исходя из экономии фонда оплаты труда в размере не менее должностного оклада.

8.2.6. Выплачивать единовременное пособие в размере не менее должностного оклада по занимаемой должности из экономии фонда материального поощрения при уходе на пенсию основного работника, при увольнении работающего пенсионера, проработавшего в ЦСМ не менее 20 лет.

8.2.7. Разрешать работу на удаленном рабочем месте согласно ст.312 ТК РФ с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.2.8. Решать вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов.

8.2.9. Содействовать осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, членов их семей, особенно нуждающихся в социальной поддержке.

8.2.10. Соблюдать права мобилизованных работников и предоставлять им и членам их семей дополнительные меры поддержки:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновлять действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для

демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- оказывать материальную помощь при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- оказывать материальную помощь членам семьи мобилизованного сотрудника; - предоставлять очередной оплачиваемый отпуск в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проводить совместные корпоративные мероприятия для членов семей демобилизованных граждан.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Содействовать организации спортивно-оздоровительной и культурномассовой работы.

8.3.2. Содействовать улучшению условий труда, оздоровлению работников и их детей, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников ЦСМ.

8.3.3. Оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем работникам ЦСМ.

8.3.4. Оказывать материальную помощь работникам, членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников и обучающихся.

9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н. 9.1.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций, физических лиц и из других источников финансирования образовательной организации, в том числе из внебюджетных средств (статья 226 ТК РФ).

9.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими

средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.12. Обеспечить работникам гарантии для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

9.1.13. Осуществлять профилактические мероприятия по сохранению жизни и здоровья работников.

9.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой, световой и питьевой режимы в помещениях.

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

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

9.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.19. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

9.1.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.2.1. Формировать у работников мотивационный механизм безопасного поведения, соблюдения требований охраны труда и безопасности образовательного процесса.

9.2.2. Оказывать содействие выполнению требований охраны труда на рабочих местах и безопасности образовательной деятельности.

9.2.3. Способствовать соблюдению работниками санитарно-гигиенических требований, режима труда и отдыха, правил приема пищи в специально оборудованном помещении.

9.2.4. Регулярно проводить мониторинг условий труда, безопасности образовательной деятельности.

9.2.5. Организовывать культурно-оздоровительное мероприятие «День здоровья» для работников ЦСМ не менее 2 раз в год.

9.2.6. Поощрять работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечение безопасности образовательной деятельности, мероприятий.

9.3. Работники обязуются:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за

счет средств работодателя.

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности

первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными ФЗ, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК); - не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

- аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности.

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой

работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.5. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего

работника, за которым сохраняется место работы.

10.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.8. К гарантиям профсоюзной деятельности относится:

- бесплатные юридические консультации специалистами профсоюзных органов всех уровней, юридическое сопровождение социально- трудовых споров;

- оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха;

- рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от члена профсоюза, принятие мер по их решению;

- гарантированная защита прав при расследовании несчастного случая на производстве или связанного с производством;

- защита при всех видах увольнения по инициативе работодателя;

- выдача материальной помощи из средств профсоюза первичной и областной организации профсоюза работников образования;

- помощь в оформлении документов на награждение ведомственными наградами, государственными (федерального, областного или местного уровней) знаками отличия;

- представление членов профсоюза к наградам Федерации

Независимых профсоюзов России, Федерации профсоюзов Самарской области, Областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за показатели в работе и за активное участие в деятельности профсоюзного движения.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурномассовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

11.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

12.2. Работодатель обязан:

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий

коллективного договора.

- разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

- в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.3. Стороны договорились:

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

- представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.4. Настоящий коллективный договор имеет следующее приложение:

- Положение о наставничестве в ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ (приложение 1)

От работодателя
и.о. директора
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ

_____ Е.Л.Шурунова
«22» мая 2026г.

От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ

_____М.А.Рящикова
«22» мая 2026г.

Приложение 1

К коллективному договору
ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Самарской области Центре развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодёжи» (ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ)

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Самарской области Центре развития творчества детей и юношества «Центр социализации молодёжи» (далее – ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции.

1.3. Настоящее положение является одной из форм методической работы по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание помощи наставляемым в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

-привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогических работников в учреждении дополнительного образования;

- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в учреждении дополнительного образования, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;

- формирование у педагогических работников потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по методической работе и методический совет.

3.3. Заместитель директора по методической работе подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, имеющих системное представление о педагогической деятельности учреждения дополнительного образования, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического совета, согласовываются с директором ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен приказом директора ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ на срок не менее одного года.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в учреждениях дополнительного образования;
- педагогическими работниками со стажем до 3 лет или переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.6. Замена наставника производится приказом директора ГБОУ ДО СО

ЦРТДЮ ЦСМ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан: - знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать и утверждать совместно с заместителем директора, руководителем методического совета индивидуальный план обучения молодого специалиста;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями в соответствии с занимаемой должностью);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом занятий и мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального роста;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, представить отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого

специалиста на методическом совете.

4.2. Наставник имеет право:

- с согласия заместителя директора по методической работе подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ;
- требовать у молодого специалиста рабочие отчеты в устной и в письменной форме.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Наставляемый обязан:

- выполнять индивидуальный план профессионального роста;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- перенимать у наставника практикуемые им передовые методы и формы работы.
- повышать свой образовательный и культурный уровень.

5.2. Наставляемый имеет право:

- изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- вносить на рассмотрение заместителя директора по методической работе и методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6. Руководство совместной работой наставляемого и наставника

6.1. Организация работы по наставничеству и контроль этой деятельности возлагается на заместителя директора по методической работе.

6.2. Заместитель директора по методической работе обязан:

- представить наставляемого педагогам, объявить приказ о закреплении за

ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника;

- анализировать отдельные занятия, проводимые наставником, проводить мониторинг профессионального роста наставляемого;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- вносить предложения о применении мер поощрения наставников;

- вносить предложения о применении мер поощрения наставляемого.

6.3. Председатель методического совета обязан:

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом, регламентирующим организацию наставничества;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7. Документы, регламентирующие деятельность наставника и наставляемого

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора о закреплении наставника;

- протоколы заседаний методического совета образовательной организации;

- индивидуальный план профессионального роста наставляемого;

- ежегодный отчет о наставнической деятельности.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

_____ (пятьдесят один **) листов**

И.о. директора ГБОУ ДО СО ЦРТДЮ ЦСМ

_____Е.Л.Шурунова

МП