

Представитель работодателя –

заведующий  
МБДОУ ДС КВ «Берёзка»



С.И. Юшкова

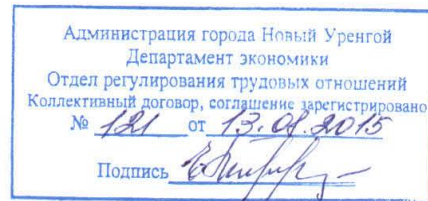
29 июля 2015

Представитель работников –

председатель Первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ДС КВ «Берёзка»

О.Н. Остапенко

29 июля 2015



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида «Берёзка»

на 2015 – 2017 годы

Принят  
на Общем собранием работников  
Протокол от 25.07. 2015 года № 04

г. Новый Уренгой

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида «Берёзка» города Новый Уренгой (далее – МБДОУ ДС КВ «Берёзка»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида «Берёзка» (далее по тексту – Работодатель, Учреждение) в лице его заведующего (далее по тексту - Руководитель) и работники в лице их представителя - Первичной профсоюзной организации МБДОУ ДС КВ «Берёзка» (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путём переговоров.

1.7. Профсоюз признает право Руководителя Учреждения осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников

к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.8. Руководитель Учреждения признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.9. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. Профсоюз представляет Руководителю Учреждения правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

## **2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **Работодатель:**

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приёма и увольнения работников.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под роспись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;

- Положением о распределении фонда надбавок и доплат,
- Положением об оказании материальной помощи и др.

После приёма на работу знакомит работника под роспись со следующими документами:

- приказом о приёме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Своевременно производит записи в трудовые книжки и знакомит с ними работников под роспись в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72.1, 72.2, 73 Трудового кодекса РФ.

2.5. Изменение определённых сторонами условий трудового договора производит в порядке, предусмотренном статьёй 72 Трудового кодекса РФ.

#### **Профсоюз:**

2.6. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.7. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.8. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением норм трудового права по вопросам приёма, перевода и увольнения работников.

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.**

#### **Работодатель:**

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключён трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и

квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют следующие работники:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 2-х лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников Учреждения и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5. При окончании сроков действия аттестации рабочих мест, либо в случаях, установленных законом для внеочередной оценки, проводит специальную оценку условий труда в установленные законом сроки.

3.6. Оказывает содействие в аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию в соответствии с нормативно-правовыми актами.

Проводит аттестацию педагогических работников, заместителей руководителя на соответствие занимаемой должности, а также проводит аттестацию иных работников (в т.ч. руководителей структурных подразделений) по установлению уровня их квалификации.

### **Профсоюз:**

3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками Учреждения.

3.8. Принимает участие в работе аттестационной комиссии Учреждения в качестве ее членов с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

3.9. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

### **3.10. Стороны договорились:**

- Своевременно информировать работников об изменениях нормативно-правовой базы РФ и ЯНАО по вопросам аттестации;

- Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, приведённых в Приложении № 1, составленным на основании действующего Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации и актов социального партнёрства Ямало-Ненецкого автономного округа.

- Производить оплату труда педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год.

- Сохранять педагогическому работнику, не более, чем на один год, оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории за один год до наступления права назначения трудовой пенсии в случае истечения у него срока действия квалификационной категории в этот период.

- Сохранять работнику оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Работодатель:**

4.1. Устанавливает педагогическим работникам учебную нагрузку до начала нового учебного года, знакомит с ней работников под роспись.

4.2. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.3. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц и перечисляет на указанный работником счёт в банке в валюте Российской Федерации (в рублях):

заработная плата за первую половину месяца - 28 числа текущего месяца

заработная плата за вторую половину месяца - 13 числа следующего месяца

4.4. Обеспечивает наличие расчётного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания, произведённых удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчётного листка согласовывается с Профсоюзом.

4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчёт при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.6. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учёта мотивированного мнения Профсоюза образовательной организации.

4.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.8. Производит дополнительную оплату работникам Учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объём дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.9. Производит дополнительные выплаты работникам из средств экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

4.10. Обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора ( в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), 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.

4.11. По итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) при работе в неблагоприятных условиях устанавливает надбавку к заработной плате не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.12. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам не менее 35% от должностного оклада.

4.13. Производит оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных обязанностей) по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника в соответствии со статьёй 157 ТК РФ.

4.14. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.15. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.16. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками в соответствии со статьёй 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов определяются нормативно-правовыми актами местного самоуправления.

**Профсоюз:**



4.17. Принимает участие в работе тарификационной комиссии и комиссии по распределению фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных доплат работникам Учреждения.

4.18. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет профсоюзный контроль за:

-соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-правильностью установления окладов и тарификационных ставок;

-своевременным изменением тарификации педагогических работников;

-своевременной выплатой заработной платы;

-установлением доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

4.19. Согласовывает локальные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется настоящим коллективным Договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем и согласовываются с Профсоюзом.

### **Работодатель:**

5.2. Устанавливает режим работы Учреждения по согласованию с Профсоюзом в соответствии трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.3. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место за работником на начало учебного года.

5.4. Обеспечивает работников инвентарём, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы, в пределах выделенного финансирования.

5.5. Составляет график отпусков и согласовывает с Профсоюзом не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под роспись.

5.6. Предоставляет педагогическим работникам длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (ст.335 ТК РФ) через каждые

10 лет непрерывной преподавательской работы на основании личного заявления в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

5.7. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ и ст. 116 ТК.

5.8. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, имеющим на это право (ст. 119 ТК).

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается локальным актом Учреждения и зависит от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.9. Предоставляет работникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по личному заявлению.

5.10. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы по соглашению сторон, а также личному заявлению в следующих случаях:

-при рождении ребёнка в семье – 3 дня;

-для проводов детей в армию - 3 дня;

-в случае свадьбы работника - 3 дня;

-на похороны близких родственников – не менее 3-х дней;

-родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – не менее 3-х дней.

#### **Профсоюз:**

5.11. Согласовывает графики работы и график отпусков работников.

5.12. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.13. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением норм трудового законодательства в соответствии с ТК РФ.

## **6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**Работодатель:**

6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательной организации.

6.3. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.5. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев в Учреждения.

6.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.7. Возмещает работнику ущерб, причинённый ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Организует и проводит за счёт средств Учреждения медицинские осмотры работников, в том числе после выхода из длительного отпуска.

**Профсоюз:**

6.9. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.10. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.11. Осуществляет профсоюзный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

**7. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.****Работодатель:**

7.1. Оказывает содействие работникам в решении социально-бытовых проблем.

7.2. Оказывает содействие работникам в организации оздоровительной работы.

7.3. Создаёт условия по обеспечению работников горячим питанием.

#### **Профсоюз:**

7.4. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.

7.5. Создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищённых лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.6. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.7. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.8. Оказывает членам Профсоюза безвозмездно юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **Работодатель:**

8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности Профсоюза Учреждения в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Признает социальное партнёрство как один из основных механизмов регулирования трудовых отношений (ст. 1, Раздел II ТК РФ), признает и уважает основные принципы социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ).

8.3. Обязуется содействовать реализации конституционного права на объединение работников в профсоюз, предусмотренного ст. 30 Конституции РФ, информируя при приёме на работу работников о наличии профсоюзной

организации в учреждении, ее роли в развитии отношений социального партнёрства, в том числе заключении настоящего коллективного договора.

8.4. Согласовывает с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- режим работы всех категорий работников Учреждения;
- локальные акты Учреждения, затрагивающих социально-трудовые права работников.

8.5. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы в образовательной организации, для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.6. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.7. Устанавливает доплату председателю первичной профсоюзной организации за качественное выполнение функций в рамках социального партнёрства в интересах работников и всего Учреждения в целом за высокую результативную работу по представительству интересов работников в вопросах регулирования социально-трудовых отношений с представителями Работодателя, а также членам Профсоюза за активную социальную позицию в целях дальнейшего развития социального партнёрства.

Конкретный размер доплат устанавливается комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работникам Учреждения.

8.8. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счёт Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза.

8.9. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию об уплате членских профсоюзных взносов.

8.10. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

## **9. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ. КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2017 года. Продление действия коллективного договора производится по соглашению сторон на срок не более трёх лет и оформляется дополнительным соглашением.

9.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления форс-мажорных обстоятельств.

9.3. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами коллективного договора в порядке, определённом ТК РФ.

9.4. В случае реорганизации Учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

9.5. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определённом ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.6. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников Учреждения не реже двух раз в год.

9.10. Приложение 1 к коллективному договору является его составной частью.

9.11. Коллективный договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную силу.

Принят общим собранием работников Учреждения.

Протокол от 25.07. 2015 № 04

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), производить оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 данной таб.
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Педагог - организатор	Педагог дополнительного образования


	(при совпадении профиля кружка, Направления дополнительной работы профилю работы (деятельности) по основной должности)
Руководитель физвоспитания, инструктор по физкультуре	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер; музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного



	подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Прошнуровано, пронумеровано и  
Скреплено печатью учреждения  
17 (семнадцать) листов

Председатель ППО  
МБДОУ ДС КВ «Берёзка»  
 О.Н.Остапен  
29.04 2015

Заведующий  
МБДОУ ДС КВ «Берёзка»  
 С.И.Юшкова  
29.04 2015

