Председатель Томской

территориальной Начальник Департамента организации Профсоюза общего образования

работников народного Томской области

образования и науки РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.М. Глушко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Щипков

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом общего образования

Томской области и Томской территориальной

организацией Профсоюза работников народного

образования и науки РФ на 2015-2018 годы

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом общего образования Томской области

и Томской территориальной организацией Профсоюза работников

**народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области», другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2014-2016 годы.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли на региональном уровне и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных по сравнению с законодательством социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, дополнительных гарантий, компенсаций и льгот работникам, режима труда и отдыха, занятости и условий высвобождения работников, повышения квалификации, условий и охраны труда, развития социального партнерства (ст. 46 Трудового Кодекса РФ, в дальнейшем - ТК РФ).

1.4. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей – образовательных и иных организаций Томской области в сфере общего образования – Департамент общего образования Томской области (в дальнейшем – Департамент).

От имени работников отрасли – Томская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – территориальная организация).

1.5. Стороны договорились, что выборные органы территориальной организации, а также профсоюзные организации, входящие в структуру территориальной организации, выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных и иных организаций (далее- организации) Томской области при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.6. Коллективные договоры в организациях не могут устанавливать права, гарантии, льготы и компенсации работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, областным трехсторонним соглашением и настоящим Соглашением.

Организации могут предоставлять более благоприятные гарантии, льготы и компенсации работникам, а также дополнительные права по сравнению с установленными настоящим Соглашением.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 октября 2015 г. и действует по 30 сентября 2018 г.

В случае не заключения Соглашения на новый срок, настоящее Соглашение продлевается до трех лет по решению сторон.

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в образовательных организациях системы общего образования Томской области, органах, осуществляющих управление в сфере общего образования Томской области (в дальнейшем - органы управления образованием) и других организациях, входящих в инфраструктуру системы общего образования Томской области, в т.ч. при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Настоящее Соглашение распространяется на регулирование служебных отношений с государственными гражданскими служащими Департамента в части, не противоречащей нормам законодательства о государственной гражданской службе.

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных организаций системы общего образования Томской области, органов управления образованием Томской области и других организаций, входящих в инфраструктуру системы общего образования Томской области. Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборные органы территориальной организации на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, изменений действующего законодательства, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю за выполнением отраслевого Соглашения (далее – Комиссия).

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Нарушение или невыполнение руководителем организации обязательств, установленных настоящим Соглашением, считается нарушением руководителем его трудовых обязанностей.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.12.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов, совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

Включение представителей территориальной организации в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, проектов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

1.12.3. Предоставление взаимной информации и документов по любым интересующим стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны.

1.13. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в организациях, указанных в п. 1.7 настоящего Соглашения, по согласованию с коллегиальным выборным профсоюзным органом (ст. 8 ТК РФ), за исключением локальных нормативных правовых актов, принимаемых в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе».

1.14. Право толкования и разъяснения настоящего Соглашения принадлежит исключительно сторонам, его заключившим.

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны в органы управления образованием, работодателям и в профсоюзные организации направляются совместные письма Департамента и территориальной организации с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

**2. Контроль за выполнением Соглашения**

2.1. Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей организаций, указанных в п. 1.7, а территориальная организация - до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение № 3).

2.4. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматривается на совещании руководителей органов управления образованием, проводимом Департаментом и доводятся до сведения руководителей организаций, указанных в п. 1.7. настоящего Соглашения, до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) Соглашения, нарушение или невыполнение принятых обязательств.

2.6. Департамент в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей и иных должностных лиц организаций, указанных в п. 1.7. настоящего Соглашения.

2.7. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

**3. Экономика и управление образованием**

3.1. Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах своей компетенции участвовать в вопросах выделения средств для обеспечения функционирования и развития системы общего образования Томской области через представление в законодательные и исполнительные органы государственной власти предложений по повышению оплаты труда работникам образования, созданию надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечению социальных гарантий и льгот работающих в отрасли, укреплению и развитию материальной базы образовательных организаций и др.

3.2. Департамент обязуется в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.2.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников подведомственных областных государственных образовательных организаций, в том числе на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, составлять и представлять расчеты в рамках бюджетного процесса обоснования выделения средств областного бюджета, достаточных для обеспечения функционирования образовательных организаций.

3.2.2. Своевременно производить и представлять в рамках бюджетного процесса расчеты на бюджетные ассигнования по индексации размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам образования.

3.2.3. Производить расчет фонда оплаты труда, штатной численности в областных государственных образовательных организациях в соответствии с предельной наполняемостью классов, групп, установленной соответствующими нормативными правовыми актами.

3.2.4. Реализовывать государственные программы развития образования на территории Томской области.

3.3. Территориальная организация в пределах своей компетенции обязуется проводить работу по привлечению коллективов образовательных организаций к управлению экономикой образовательных организаций, к организации контроля за рациональным и эффективным расходованием средств, выделяемых на образование из бюджетов различных уровней, а также внебюджетных средств.

3.4. В целях финансового обеспечения деятельности областных государственных образовательных организаций в пределах средств, предусмотренных законом об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период,выделяются средства на выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их квалификационными характеристиками, и выплаты стимулирующего характера, в том числе за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другое.

**4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;

- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, на которые распространяется данное Соглашение, необходимо устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы**.**

4.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению представителя работодателя считается заключением трудового договора.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.7. Руководитель организации должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.8. Руководитель организации должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.9. Руководитель организации, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

4.10. Руководитель должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций.

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

4.13. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

а) ликвидация организаций, указанных в п.1.7 настоящего Соглашения;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации в следующем количестве:

-для организаций с численностью до 100 человек:

30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- 84: абз.4;

- 336: пункты 1, 2

производится с учетом мотивированного мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

4.15. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до31.10. 2010 года.

4.16. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза.

4.17. Выплата в размере двухнедельного среднего заработка выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ).

4.18. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим Соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

4.19. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательной организации выполняет орган управления образованием в соответствии с Положением о соответствующем органе управления образованием или иной орган в соответствии с действующим законодательством.

На руководителей образовательных организаций, как на работников этих организаций, полностью распространяются условия настоящего Соглашения, иных Соглашений, коллективного договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

**5. Оплата труда**

5.1. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда работников организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) отраслевых положений о системе оплаты труда;

5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организаций, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам организаций либо локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные в организациях в соответствии с ТК РФ.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно*.*

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

* 1. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

5.6. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) организаций, финансируемых из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, а организаций, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления, а также коллективными договорами и территориальными соглашениями.

Руководителям образовательных организаций, выполняющим одновременно работу по педагогической должности, стимулирующие выплаты могут устанавливаться в соответствии с:

нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, - для руководителей областных государственных образовательных организаций,

правовыми актами органов местного самоуправления – для руководителей муниципальных образовательных организаций.

5.7. Образовательные организации обладают правом (без согласования с органами управления образованием)полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

По согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:

* установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
* распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

5.8. Педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели школ-интернатов и др.) может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов. Такое разделение и размер доплаты определяется коллективным договором образовательной организации, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.10. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника с учетом его должностного оклада.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

5.11. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.12. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (ст. 112 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Руководителям образовательных организаций, имеющим эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с:

нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, - для руководителей областных государственных образовательных организаций,

правовыми актами органов местного самоуправления – для руководителей муниципальных образовательных организаций.

Педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

5.14. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)в соответствии спостановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

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

Работодатель с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда от 4 до 12%, утвержденными Приказом Гоcобразования СССР от 20.08.90 N 579 (с изменениями и дополнениями). Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места.Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

5.16.Время простоя по вине работодателя - областной государственной образовательной организации оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

5.17. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.18. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области.

**6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются руководителем организации с учетом мнения соответствующего коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

В организациях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Преподавательская работа руководителей и других работников образовательных организаций может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя образовательной организации - учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательной организации по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

6.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ*),* устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

6.4. Рабочий день работников образовательных организаций с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

6.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

6.6. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации), должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.8. Организации, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников (например, в связи с бракосочетанием; рождением ребенка (мужу); переездом; смертью близких родственников; за длительный стаж работы; за здоровый образ жизни, в том числе при работе без листков временной нетрудоспособности; за профсоюзную работу; за особые условия работы библиотекарям (заведующим библиотеками) и другие. Порядок и условия предоставления этих дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

6.10. Если дополнительный отпуск по соглашению сторон присоединяется к ежегодному основному отпуску, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.11. Отпуска, указанные в пункте 6.8 настоящего Соглашения, могут оплачиваться в пределах ассигнований, получаемых организациями, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным профсоюзным работникам), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

6.12. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска **сроком** до 1 года устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Условия предоставления педагогическим работникам указанного отпуска определяются работодателем в соответствии с Типовым Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска **сроком** до 1 года (Приложение № 1).

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ),руководитель организации с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Порядок и условия этого отпуска определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.14. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.15. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, указанным в п. 4 раздела I «Дошкольные образовательные организации», в п. 7 раздела II “Организации дополнительного образования», в п. 4 раздела III”Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования» приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466, независимо от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, с которыми работают также педагогические работники, в том числе независимо от количества таких обучающихся в группах комбинированной направленности.

**7. Трудовой распорядок и материальная ответственность**

7.1. Руководитель организации обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом (Положением), условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

* должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85.

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

7.3. Работники, указанные в п. 1.8. настоящего Соглашения, имеют право обратиться в коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

7.4. Руководитель организации ставит в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

**8. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление**

8.1.Департамент, муниципальные органы управления образованием, работодатели гарантируют:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.1.2. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан.

Выделение средств, необходимых для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.4. Принятие мер по обеспечениюсвоевременного и в полном объеме выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии в пределах средств областного и местных бюджетов.

8.1.5. Утверждение сроков и обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.6. Признание, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».

8.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуются:

8.2.1. Осуществлять за счет бюджетных средств обязательное страхование работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.

8.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также повышение квалификации и аттестацию работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.2.3. В организациях с численностью работников более 10 человек – провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах; в учреждениях с численностью работников менее 10 человек - провести выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

### 8.2.4. Сформировать в учреждениях комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченных по социальному страхованию.

8.2.5. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «[Типовым перечн](consultantplus://offline/ref=5FC34BECAD2A9EDE98CD381238EC71F40CB795B412F31F6487B69A8BC602EEFBF65577621F5F2FA1H254D)ем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным [Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н](consultantplus://offline/ref=5FC34BECAD2A9EDE98CD381238EC71F40CB795B412F31F6487B69A8BC602EEFBF65577621F5F2FA1H25BD) (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. № 375 н).

8.2.6. Организовывать и обеспечивать оценку готовности образовательных организаций к началу учебного года в соответствии с «Едиными требованиями к организации проведения проверок образовательных учреждений к началу учебного года» (письмо Минобрнауки России, МЧС России и Роспотребнадзора от 12.03.2008 г. №АФ-102/09/43-828-19/01/2050-8-23). В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности образовательных организаций к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзных организаций.

8.2.7. Организовывать ежегодное проведение Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» согласно Положению.

8.3. Профсоюзная сторона обеспечивает защиту работников от необоснованных действий руководителей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8.4. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад работников образования в Томской области согласно положениям о спартакиадах.

**9. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при наличии средств (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

9.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

9.3. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Томской области соблюдаются следующие условия:

9.3.1. В состав аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включается представитель территориальной организации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

9.3.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

* временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
* нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (п.5.7. настоящего Соглашения).

9.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (п.5.7. настоящего Соглашения).

9.3.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

9.3.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощённой форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению;

- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;

- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощённой форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощённой форме.

Указанной в настоящем пункте упрощённой формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощённой формой аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощённой формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощённой форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п. 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощённой форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

9.3.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 4 к настоящему Соглашению.

9.3.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

9.3.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

9.4. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

9.5. Департамент и территориальная организация рекомендуют руководителям и первичным профсоюзным организациям при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

* оказывать материальную помощь;
* выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
* устанавливать надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, профсоюзными наградами, государственными наградами областного и федерального уровней и фиксировать данные выплаты в районных, городских соглашениях, коллективных договорах;
* осуществлять иные меры социальной поддержки.

9.6. Территориальная организация:

- вносит предложения по изменению и дополнению в список профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- формирует фонд социальной защиты работников отрасли для оказания разовой материальной помощи первичным профсоюзным организациям и отдельным членам профсоюза, выделяет в соответствии с установленным порядком беспроцентные ссуды;

- анализирует социально-экономическое положение работников образовательных организаций, взаимодействует с депутатами Законодательной Думы Томской области и Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.

9.7. Департамент и территориальная организация:

- представляют работников образовательных организаций к награждению ведомственными и государственными наградами;

- участвуют в подготовке предложений по выделению бюджетных средств на строительство жилья для работников образовательных организаций, жилищных субсидий и ссуд.

Условия, установленные пунктом 9.3, распространяются на всех работников, указанных в п.1.8 настоящего Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов**

10.1. Права профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Соглашением и иными соглашениями.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет районной, городской, территориальной организации со счетов организаций, начисляющих и выплачивающих заработную плату, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию) заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Увольнение руководителей и членов выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа, а увольнение по любым основаниям не освобожденных председателей районных (городских, территориальных) профсоюзных организаций в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума территориальной организации.

Работники, избранные в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатели первичных профсоюзных организаций – также и с согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

10.4. Взаимодействие руководителей организаций с выборными коллегиальными органами первичной профсоюзной организации осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ);

- согласования с выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации, то есть принятия решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, оформленных соответствующим протоколом, подписанным представителями сторон. В случае принятия решения руководителем организации без согласования с профсоюзным комитетом, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными соглашениями, коллективным договором, такое решение является недействительным;

- согласия выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения руководителем, является грубым нарушением им своих трудовых обязанностей.

10.5. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей основной работы для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

По представлению председателя районной, городской, территориальной организации лица, являющиеся профсоюзными внештатными правовыми и техническими инспекторами труда, освобождаются от своей основной работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в соответствующих коллегиальных выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

10.6. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзный орган (профсоюзную организацию) любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 375 ТК РФ).

10.7. Муниципальные органы управления образованием, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим выборным органам первичной, районной, городской, территориальной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь.

Приложение № 1

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об условиях предоставления педагогическим**

**работникам образовательных организаций Томской области**

**длительного отпуска сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение устанавливает условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных организаций Томской области.

2. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее - длительный отпуск).

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал [пособие](consultantplus://offline/ref=C2C0672999AE6AC716B04609D8B8072478500119A55F04D99AB78B36397C321DE2007214r3m1F) по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 3 месяцев со дня увольнения;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательной организации в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года (учебных лет) заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника на предложений, приведенных в п. 10, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

15. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

16. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата, ликвидации образовательной организации, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении с соблюдением требований, установленных статьей 74 ТК РФ.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательной организации.

17. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

18. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

19. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания отпуска.

20. Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их желанию одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещаемой работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Педагогическим работникам- совместителям, работающим в организациях на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, по их желанию одновременно с предоставлением длительного отпуска предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основному месту работы.

21. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательной организации в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

22. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

23. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательной организации, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по роспись.

24. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень

должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы,

дающей право на получение длительного отпуска до одного года

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Профессор

Доцент

Преподаватель (включая старшего)

Ассистент

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Педагог дополнительного образования

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший вожатый

Методист (включая старшего)

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Тьютор

Педагог-библиотекарь

Руководитель образовательной организации (только до 1 сентября 2013 года)

Заместитель руководителя образовательной организации (по работе, связанной с образовательным (воспитательным) процессом и только до 1 сентября 2013 года)

2. Время работы в иных должностях работников образовательных организаций засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), выполняют в течение учитываемого периода работу на должностях, перечисленных в п. 1 Перечня (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объеме учебной (педагогической) нагрузки, установленной не менее, чем за 1/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

Приложение № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении первой или высшей квалификационной категории**

**педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность**

Для установления первой или высшей квалификационной категории аттестуемому педагогическому работнику необходимо представить в аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области следующие документы:

- личное заявление в установленной форме;

- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательной организации;

- представление (характеристика) руководителя образовательной организации.

**Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, ведомственных знаков отличия, наград, дающих право на установление первой или высшей квалификационной категории:**

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»

- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»

- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»

- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»

- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»

- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»

- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»

- почетное звание «Заслуженный тренер России»

- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени

- орден Почета

- орден Дружбы

- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени

- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»

- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»

- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»

- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»

- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991г., которые получены в связи с педагогическойдеятельностью, за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

Приложение № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю**

**за выполнением Отраслевого соглашения.**

**1. Общие положения:**

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается решениями начальника Департамента общего образования Томской области и соответствующего выборного коллегиального органа территориальной организации о направлении в Комиссию своих представителей.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители

- территориальной организации,

- Департамента.

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия настоящего Отраслевого соглашения (в дальнейшем – Соглашения).

**2. Цели и задачи Комиссии:**

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

- урегулирование разногласий, возникающих при заключении, изменении и выполнении соглашения;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социально-трудовых гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области и Соглашением;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической и социально-трудовой сферах системы общего образования Томской области;

- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

**3. Права Комиссии:**

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;

- осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами управления образованием, руководителями и профсоюзными организациями образовательных организаций;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, органов управления образованием, представителей профсоюзов, а также независимых экспертов;

- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, нарушающих условия настоящего Соглашения.

**4. Организация деятельности Комиссии:**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по вопросам своей компетентности.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии по очереди согласно договоренности между собой.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются в форме ее решения, которое является обязательным для выполнения сторонами Соглашения. Решение Комиссии изготавливается не менее чем в двух экземплярах и подписываются сопредседателями.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон. Ведение протокола обязательно и обеспечивается сопредседателем той стороны, по месту нахождения которой проводится заседание. Протокол в двух экземплярах подписывают сопредседатели и лицо, ведущее протокол.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии от каждой стороны.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) в письменной форме информирует сопредседателей.

**5. Статус члена Комиссии:**

Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Департамент, территориальную организацию, органы управления образованием, выборные органы профсоюзных организаций всех уровней и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 календарных дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация необходимости экстренного получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения предложений по приостановлению действия или отмены (изменения) решений органов государственной власти Томской области, органов местного самоуправления, органов управления образованием, профсоюзных органов, а также решений руководителей образовательных организаций;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение Соглашения;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися социально-трудовых прав работников образовательных организаций

Приложение № 4

**Перечень**

**педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;  учитель;  воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду;  старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология") | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |