

Председатель Томской
территориальной
организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки Российской
Федерации

Председатель Томской
областной организации
профсоюза работников
государственных
учреждений и
общественного
обслуживания Российской
Федерации

Начальник
Департамента по
вопросам семьи и детей
Томской области


Н.М. Глушко
 2017 г.


М.С. Дмитриев
 2017 г.


М.А. Шапарева
 2017 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом по вопросам семьи и детей
Томской области, Томской территориальной
организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации и Томской областной
организацией Профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2017-2019 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 13
22» ноябрь 2017 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области,
Томской территориальной организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации и Томской областной
организацией Профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2017-2019 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (в дальнейшем - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, объединениями работодателей на 2017-2019 годы, а также иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей – областные государственные учреждения, подведомственные Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области (далее – учреждения) (далее - Департамент).

От имени работников учреждений, подведомственных Департаменту, – Томская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Томская областная организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюзы).

Стороны договорились, что Профсоюзы и первичные профсоюзные организации учреждений выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении настоящего Соглашения и коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических вопросов.

1.3. Коллективные договоры в учреждениях не могут устанавливать права и гарантии работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, объединениями работодателей на 2017-2019 годы, настоящим Соглашением.

Учреждения могут расширять и дополнять эти гарантии и права.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания всеми Сторонами, действует в течение трех лет и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет.

1.4. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в учреждениях, в том числе при заключении коллективных договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей учреждений. Работники учреждений по желанию могут вступать в первичные профсоюзные организации. Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзы на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

1.6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих

дополнения Соглашения, при изменении действующего законодательства, заинтересованная Сторона вносит соответствующие предложения в постоянную комиссию по заключению и контролю за выполнением Соглашения (в дальнейшем – Комиссия).

1.7. Ни одна из Сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Прекращение действия настоящего Соглашения возможно по соглашению Сторон.

1.8. В целях содействия развитию социального партнерства Стороны обеспечивают:

1.8.1. Возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на заседаниях своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.8.2. Проведение взаимных консультаций на основании запроса соответствующей Стороны по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8.3. Предоставление взаимной информации и документов по вопросам исполнения Соглашения на основании запроса соответствующей стороны.

Постановления коллегиальных органов Профсоюзов в обязательном порядке направляются в Департамент, а нормативные правовые акты, отнесенные к сфере трудовых и социально-экономических отношений, принимаемые Департаментом, - в адрес Профсоюзов.

1.9. Взаимодействие руководителей учреждений с выборными профсоюзными органами первичной профсоюзной организации осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ;
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ;
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

1.10. Право толкования и разъяснения настоящего Соглашения принадлежит исключительно Сторонам, его заключившим.

В случае необходимости по предложению заинтересованной Стороны работодателям и первичным профсоюзным организациям направляются совместные письма Департамента и Профсоюзов с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

2. Контроль за выполнением Соглашения

2.1. Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей учреждений, а Профсоюзы - до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его Сторонами.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого Соглашения (Приложение № 3).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном

заседании представителей Департамента и Профсоюзов и доводится до сведения руководителей учреждений, первичных профсоюзных организаций в лице 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 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 учреждений.

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. Обязательства Сторон в сфере экономики и управления

3.1. Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции осуществлять действия, направленные на выделение им денежных средств для нормального функционирования и развития учреждений.

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

3.2.1. Обеспечить расходы на выплату заработной платы в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждений на соответствующий финансовый год.

3.2.2. Производить расчет фонда оплаты труда штатной численности в учреждениях в соответствии с законодательством.

3.3. Первичные профсоюзные организации учреждений принимают участие в установлении компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по вопросам семьи и детей Томской области, утвержденным постановлением Администрации Томской области от 11.12.2009 № 197а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по вопросам семьи и детей Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а».

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 РФ.

4.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Трудовой договор с руководителями учреждений заключается на срок не более 5 (пяти) лет. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ.

Руководитель учреждения должен поставить в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого

увольнения.

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

Руководитель учреждения должен поставить в известность выборный профсоюзный орган 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.

4.4. Временный перевод работника на другую работу допускается в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

4.5. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждений.

4.6. Стороны договорились, что критериями массового увольнения работников учреждения являются:

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

для учреждений с численностью до 100 человек - 30 и более человек в течение 90 календарных дней;

для учреждений от 101-500 человек - 30 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.7. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

4.8. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в Правилах внутреннего трудового распорядка в учреждении, коллективным договором учреждения) 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.

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя.

4.9. 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 Трудового кодекса РФ имеют:

- 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 между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

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

4.10. Полномочия работодателя по отношению к руководителю учреждения выполняет Департамент.

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

5. Оплата труда

5.1. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, включающих размеры окладов (должностных окладов), 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 размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- 1) государственных гарантий по оплате труда;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) мнения соответствующих профсоюзов.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждений, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам учреждений.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные в учреждении в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала может быть перенесено по письменному заявлению работника.

5.5. При замене временно отсутствующих работников оплата производится, исходя из стоимости часа заменяющего работника с учетом его должностного оклада в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

5.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством, постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по каждому конкретному рабочему месту:

- для класса условий труда 3.1 - 4 процента;
- для класса условий труда 3.2 - 6 процентов;
- для класса условий труда 3.3 - 8 процентов;
- для класса условий труда 3.4 - 12 процентов.

Тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Уменьшение размера или отмена повышенной оплаты труда допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда, прошедших контроль Государственной инспекции труда в Томской области.

5.8. Система оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

Основания, размеры, основания лишения премии (уменьшения ее размера) по итогам работы за календарный месяц работников учреждения устанавливаются коллективными договорами.

Конкретизация оснований выплаты премии работникам учреждения за выполнение особо важных и срочных работ и ее определенные размеры в зависимости от основания для выплаты указанной премии устанавливается коллективными договорами.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам учреждения, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в коллективном договоре.

5.9. 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.

5.10. По согласованию с выборным коллегиальным профсоюзным органом учреждения 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.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого учреждения.

6.3. Сверхурочные работы производятся 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 Трудового кодекса РФ.

6.4. Работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в период, согласованный с руководителем учреждения.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и 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, утвержденный постановлением Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 25.10.1974 № 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».

6.5. Все дополнительные отпуска присоединяются к основному, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя. В отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статей 120 и 125 Трудового кодекса РФ.

6.6. Учреждения могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (например, в связи с бракосочетанием, рождением ребенка (мужу), днем рождения, переездом, смертью близких родственников, за длительный стаж работы и др.). Порядок и условия предоставления этих дней определяются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Отпуска, указанные в пункте 6.6. настоящего Соглашения, могут оплачиваться в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в сметах и планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на текущий год.

6.8. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам учреждений, подведомственных Департаменту, длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Типовым Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области, дополнительного отпуска сроком до 1 года (Приложение № 1).

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

7.1. Руководитель учреждения обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу сотрудника с учредительными документами учреждения, условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса 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 Министерством труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности.

7.3. Работники (в том числе совместители) учреждений имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

7.4. Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и социальное страхование

8.1. Департамент и работодатели гарантируют:

8.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников.

8.1.2. Укомплектование медицинских кабинетов необходимыми средствами для

оказания неотложной доврачебной помощи, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с действующим законодательством РФ.

Выделение ассигнований в сметах и планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений, необходимых для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.4. Принятие мер по обеспечению своевременного выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии, в пределах средств областного бюджета.

8.2. В соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «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. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.2.2. Обеспечивать защиту работников от необоснованных действий руководителей учреждений в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

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

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

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с возникновением права на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада, если такая выплата предусмотрена коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

9.2. Департамент и Профсоюзы совместно представляют работников учреждений к награждению ведомственными и государственными наградами.

9.3. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Томской области, и организаций, осуществляющих обучение 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 (далее-аттестационная комиссия), 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 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.3.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая

или высшая квалификационная категория.

9.3.3. 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 29.07.2017 № 216-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 организации;
- закрытия организации, осуществляющей обучение, 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 организации, осуществляющей обучение, в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.3.4. 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 организации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

9.3.6. Аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме.

Право на прохождение аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к настоящему Отраслевому Соглашению;
- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;
- участники областного конкурса среди работников учреждений социального обслуживания семьи и детей «Педагог года»;
- 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», регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет:

- 1) личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме;
- 2) копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса;
- 3) представление (характеристика) руководителя образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме.

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

Квалификационная категория, в том числе по упрощенной форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

9.3.7. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

9.3.8. 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 Отраслевому Соглашению.

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

9.3.10. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается работнику по его письменному заявлению.

9.4. Условия, установленные пунктом 9.3, распространяются на всех работников, указанных в п.1.4. настоящего Отраслевого Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюзов, наделивших в установленном порядке соответствующие областные комитеты Профсоюзов полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета и продления квалификационной категории.

9.5. Профсоюзы:

- формируют фонд социальной защиты работников для оказания разовой материальной помощи коллективам и отдельным членам профсоюза, выделяют беспроцентные ссуды;
- анализируют социально-экономическое положение работников организаций, взаимодействует с депутатами Законодательной Думы Томской области и Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативно-правовых актов по вопросам

социально-трудовых прав работников учреждений.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставами профсоюзов, настоящим Соглашением.

10.2. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

10.3. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок.

10.4. Увольнение руководителей и членов выборного профсоюзного органа, внештатных правовых и технических инспекторов профсоюза в период осуществления своих полномочий в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа.

10.5. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом (территориальными профсоюзными организациями), в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (часть 3 статья 374 Трудового кодекса РФ). Условия освобождения для участия в указанных мероприятиях определяются в коллективном договоре.

10.6. Руководители организаций предоставляют профсоюзным органам первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и
детей Томской области,
длительного отпуска сроком до 1 года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области (в дальнейшем - учреждения).

2. Педагогические работники учреждений 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 педагогической работы на должностях и условиях, предусмотренных в Перечне должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года (приложение), в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, а также время педагогической работы в учреждениях, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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

- если перерыв не превысил одного месяца при переходе работника в установленном порядке из одного учреждения в другое;

- если перерыв в работе не превысил 2 месяцев при поступлении на

преподавательскую работу после увольнения с такой работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом;

- если перерыв в работе не превысил 3 месяцев:

- при поступлении на преподавательскую работу в учреждение после увольнения из органов управления образованием в связи с их реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата при условии, что работе в этих органах предшествовала преподавательская работа;
- после увольнения из органов управления образованием в связи с их реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата при условии, что работе в этих органах предшествовала преподавательская работа;
- в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности;
- после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил того же срока.

7. Независимо от перерыва в работе стаж преподавательской работы сохраняется при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с такой работы по собственному желанию: в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность; в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

8. Заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности подается руководителю учреждения в срок с 1 июня по 31 августа года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

9. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продлевается, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

10. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

12. 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 учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Каждая Сторона должна уведомить другую сторону о досрочном окончании длительного отпуска в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

13. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

14. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю учреждения в соответствии с п. 8 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

15. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 31 декабря года, предшествующего году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

16. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего распоряжения руководителя учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Распоряжение доводится до сведения работника под роспись.

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

Приложение к Типовому положению
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей
Томской области,
длительного отпуска сроком до 1 года

Перечень
должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы,
дающей право на получение длительного отпуска до одного года

I. Должности педагогических работников организаций,
осуществляющих образовательную деятельность

1. Должности педагогических работников, отнесенных
к профессорско-преподавательскому составу

Ассистент
Декан факультета
Начальник факультета
Директор института
Начальник института
Доцент
Заведующий кафедрой
Начальник кафедры
Заместитель начальника кафедры
Профессор
Преподаватель
Старший преподаватель

2. Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Логопед
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Старший вожатый

Старший воспитатель
 Старший инструктор-методист
 Старший методист
 Старший педагог дополнительного образования
 Старший тренер-преподаватель
 Тренер-преподаватель
 Тьютор
 Учитель
 Учитель-дефектолог
 Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

1. Должности руководителей

Ректор
 Директор
 Заведующий
 Начальник
 Президент

2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
 Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
 Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
 Первый проректор
 Проректор
 Помощник ректора
 Помощник проректора
 Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики
 Советник при ректорате
 Старший мастер
 Ученый секретарь совета образовательной организации
 Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания:

1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности «логопед» предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность «преподаватель», предусмотренная в [подразделе 1 раздела I](#) настоящего Перечня, относится к должностям профессорско-преподавательского состава

в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность «преподаватель», предусмотренная в [подразделе 2 раздела I](#) настоящего Перечня, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность «президент» предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры» и «заместитель начальника кафедры» предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденным 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
- знак отличия «За заслуги в сфере образования» I, II, III степени
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник сферы 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 педагогической деятельностью, за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной комиссии по заключению и контролю
выполнения Отраслевого соглашения

1. Общие положения:

1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением Отраслевого Соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается совместным решением руководителя Департамента по вопросам семьи и детей Томской области и президиумов Профсоюзов.

1.2. Комиссия является постоянно действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Томской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- Томской областной организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;
- Департамента по вопросам семьи и детей Томской области.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области», настоящим Положением.

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства Сторон для достижения договоренности по вопросам деятельности учреждений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении соглашений;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;
- выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность Сторон по вопросам социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения руководителями и профсоюзными организациями учреждений;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов государственной власти (в пределах их компетенции), 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. Решения Комиссии изготавливаются не менее чем в трех 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 трех 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:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации и Томской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Департамент и в Профсоюзы и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация необходимости экстренного получения информации;

- принимать участие в заседаниях коллегии Департамента и президиумов Профсоюзов по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при подтверждении полномочий члена Комиссии и согласовании с соответствующим сопредседателем.

Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы, при занятии которых учет имеющейся
квалификационной категории производится
в обязательном порядке

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 осуществляется 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 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	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

учебному предмету «технология»	
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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель