Коллективный договор / Соглашение
прошёл / прошло
уведомительную регистрацию в
Главномуправлении по труду и занятости
населения Челябинской области

«28» 08 2024 № 62

Отраслевое соглашение

между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2024-2027 годы

Министр образования и науки
Челябинской области

_____ В.В. Литке

«20» 08 2024г.

Председатель Челябинской
областной организации
Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

_____ Ю.В. Конников

«20» 08 2024г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2027 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – ***Соглашение***) заключено между Министерством образования и науки Челябинской области, именуемом в дальнейшем ***Министерство,*** в лице Министра Литке Виталия Владимировича, действующего на основании Положения о Министерстве образования и науки Челябинской области, утвержденного постановлением Губернатора Челябинской области от 09.08.2004 г. № 410 и постановления Губернатора Челябинской области от 13.03.2024 года № 57 «О Министре образования и науки Челябинской области» с одной стороны и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем ***Профсоюз,*** в лице председателя Конникова Юрия Владимировича, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Челябинской области, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Челябинской области.

1.2. Соглашение включает в себя взаимные обязательства сторон по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.3. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 20 августа 2027 года. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по

заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Челябинской области, на новый период.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в сфере социального партнерства в системе образования Челябинской области.

Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении территориальных соглашений.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Челябинской области (далее – организации);
- распространяются на всех работников и работодателей организаций;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза, органами управления образованием и (или) организациями работодателей заключаются территориальные соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования. Территориальные Соглашения направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области и Профсоюз, коллективные договоры – в уполномоченный орган по труду.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, организаций Профсоюза, работников организаций.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменений к нему до организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза, информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» (далее – ИТС «Интернет») в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1. ***Стороны договорились:***

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевого, территориальных соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

2.1.3. В целях содействия развитию социального партнерства, обеспечить:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;
- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства.

2.1.5. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.6. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образовательных организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.1.7. Содействовать развитию в профессиональных образовательных организациях системы студенческого самоуправления через студенческие (объединенные) профсоюзные организации.

2.1.8. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании) способствовать *созданию* и функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

2.2. ***Министерство обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции:***

2.2.1. Своевременно и в полном объеме доводить предусмотренные бюджетом Челябинской области средства на оплату труда работников системы образования в соответствии с нормативами, определёнными законодательством Челябинской области.

2.2.2. При разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников в сфере образования, заблаговременно информировать о них областную организацию Профсоюза, учитывать мнение Профсоюза, отраслевой комиссии и положения настоящего Соглашения.

2.2.3. Направлять для рассмотрения в Профсоюз, согласно статье 35.1. Трудового кодекса РФ (далее – Трудовой кодекс), проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Челябинской области и затрагивающих социально-экономические, трудовые права, интересы работников образования и учитывать по ним мотивированное мнение областной организации Профсоюза.

Включить Профсоюз в перечень организаций, которым осуществляется рассылка разработанных Министерством правовых актов Челябинской области, касающихся социально-трудовых отношений.

2.2.4. Содействовать участию представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных организаций в целом.

2.2.5. Ежегодно вносить предложения об индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.3. ***Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках Устава:***

2.3.1. Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в судах, перед работодателями.

2.3.2. Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Обеспечивать участие своих представителей в процедуре аттестации педагогических работников.

2.3.6. Проводить конкурсы «Наш профсоюз», на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», принимать участие в организации проведения областного конкурса «Лучший социально ответственный

работодатель года», а также других, проводимых в области социального партнерства и правозащитной деятельности.

2.4. ***Стороны считают необходимым:***

2.4.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных, нормативных, локальных правовых актов.

2.4.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социальных и трудовых прав работников, совершенствования ведомственной, муниципальной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.4.3. При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности организаций, их руководителей включать в перечень показателей критерии, характеризующие эффективность коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений.

2.4.4. Направлять в образовательные организации разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, положений Соглашения.

2.4.5. Заключать соглашения между администрацией и представителями студентов в профессиональных образовательных организациях по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов, установления дополнительных социальных гарантий.

2.4.6. Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в системе образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

2.5. Стороны настоящего Соглашения в соответствии со статьёй 53.1. ТК РФ договорились установить право представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций с правом совещательного голоса и рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать в них соответствующую норму.

2.6. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах:

- дополнительные меры социальной и экономической поддержки, направленные на улучшение условий труда, организацию отдыха работников и их семей, оздоровление;
- единовременное материальное поощрение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в порядке и на условиях, определённых коллективным договором;
- меры материального и морального поощрения председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.

III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. ***Стороны подтверждают, что***

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, составленным в соответствии с требованиями законодательства РФ, Челябинской области, настоящего соглашения, территориальных соглашений, коллективных договоров образовательных организаций.

3.1.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, как правило, ***на неопределенный срок.***

Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст.16 ТК РФ).

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под *роспись* с уставом образовательной организации, Соглашением, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные федеральным законодательством и законодательством Челябинской области о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором образовательной организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.6. Содержание трудового договора определяется с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в Федеральную инспекцию труда по вопросам соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

3.1.8. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за четыре месяца.

3.1.10. К массовому увольнению работников относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

1)10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;

2)20% - в течение 60 календарных дней;

3)30% - в течение 90 календарных дней.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, 5, части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

Стороны социального партнерства вправе предусмотреть в коллективном договоре необходимость учета мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации по иным основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.1.12. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) осуществляется после предварительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатели обязаны:

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

3.3. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3.3.1. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.3.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо оснований, установленных частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.3.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2. части первой статьи 81 ТК РФ) наряду с выплатой выходного пособия предусматривать при наличии

экономической возможности материальное поощрение определенных категорий работников.

3.3.4. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.5. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

3.3.6. Заместители руководителей организаций, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

IV.Развитие кадрового потенциала

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

4.2. ***Министерство:***

4.2.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, трудоустройства выпускников организаций среднего педагогического профессионального образования.

4.2.2. Координирует деятельность организаций, направленную на удовлетворение потребности рынка труда в педагогических кадрах.

4.2.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества

кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

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

4.3. ***Профсоюз:***

4.3.1. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

4.3.2. Развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

4.4.В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность Стороны совместно содействуют:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;
- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, их аттестации;
- созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти и общественными организациями в решении социально-экономических проблем;
- расширению спектра мер социально-экономической и профессиональной поддержки, включая выплаты молодым специалистам на региональном. Размер и порядок выплат определяется нормативными правовыми актами Челябинской области.

К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение на очном отделении образовательного учреждения среднего и (или) высшего профессионального образования, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания образовательного учреждения, предоставивший документы государственного образца об уровне образования и (или) квалификации, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Статус «молодой специалист» присваивается на 3 года с момента трудоустройства.

Стороны считают необходимым рекомендовать для включения в территориальные соглашения и коллективные договоры дополнительные меры материальной и социальной поддержки молодым специалистам.

4.5. ***Стороны договорились:***

4.5.1. Содействовать развитию и активизации деятельности областного клуба молодых педагогов, советов молодых учителей и преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам.

4.5.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства, областные слеты различной направленности. Рекомендовать проведение аналогичных слетов на территориальном уровне.

4.5.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения расходов, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.6. Рекомендовать организациям:

4.6.1. Развивать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами.

4.6.2. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные механизмы стимулирования молодых специалистов.

4.6.3. В целях увеличения продолжительности жизни, повышения качества человеческого капитала предусматривать в коллективных договорах организаций работникам, успешно выполняющим нормативы ГТО, предоставление определенных льгот и гарантий, в том числе, дополнительных дней отпуска.

4.7. Стороны договорились, что Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации и наградами Челябинской области.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллегией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.2.Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.1.3. Женщинам, работающим в организациях сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

В соответствии с Федеральным законом №372-ФЗ от 12.11.2019 года женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.1.4. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным

нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2. Педагогические работники организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Другим работникам организаций ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2., 3.3., 3.4.), либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

5.5. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы (ст. 335 ТК РФ).

Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором.

5.6. В целях профилактики составления избыточной документации педагогическими работниками, в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, стороны рекомендуют работодателям:

- определять в локальных актах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации;
- при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования, также

осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения России и Профсоюза.

В коллективных договорах образовательных организаций определить следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением документации:

1) Для учителей:

- разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- ведение журнала учета успеваемости;
- ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);
- составление характеристики на обучающегося (по запросу).

2) Для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

3) Для педагогов дополнительного образования:

- разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;
- составление планов учебных занятий; - ведение журнала в электронной форме.

4) Для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, куратора: - составление плана воспитательной работы - ведение классного журнала.

5)Для преподавателей профессиональных образовательных организаций:

- разработка рабочей программы учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;
- ведение журнала учета успеваемости (оценочные средства (в электронной либо бумажной форме) для проверки результатов освоения учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей));
- разработка рабочей программы учебной (производственной) практики;
- составление характеристики на студента (по запросу).

5.6.3. Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

VI. Оплата и нормы труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны гарантируют выполнение нижеследующих норм:

6.1.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.1.2. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска

6.1.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, 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 денежная компенсация в размере, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.1.4. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику,

выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

6.3. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.5.В исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором, но не менее 30% от ставки заработной платы.

6.6. ***Стороны считают необходимым:***

6.6.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

6.6.2.Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

6.6.3.Совершенствовать показатели оценки качества работы сотрудников организаций для определения размера стимулирующих выплат.

6.7. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.8. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.9.Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.10. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

- доведению доли размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре заработной платы работников образования до уровня не ниже 70 процентов;

- соблюдению единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательных организаций на всей территории области, в том числе категорий работников, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

6.11. Работодателям рекомендуется закреплять в коллективном договоре оплату труда работников, отстраненных от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний (размер и порядок определяются коллективным договором).

6.12. При расторжении трудового договора с руководителем организации, за исключением оснований - соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон), применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения, расторжения трудового договора за виновные действия - работнику выплачивается выходное пособие в размере трехкратной средней месячной заработной платы.

Стороны рекомендуют предусмотреть для заместителей руководителя, главного бухгалтера выплату выходного пособия при расторжении трудового договора (за исключением оснований, указанных в предыдущем абзаце) в размере не более трехкратной средней месячной заработной платы. Конкретные размеры и порядок выплаты выходного пособия определяется Коллективным договором, трудовым договором.

6.13. Стороны договорились, при исчислении заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и(или) профессионального обучения учитывать следующее:

- особенности оплаты труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (далее - преподаватели) связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год;

- размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н (зарегистрировано Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731);

- размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной

(преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204);

- норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

В соответствии с разделом IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016 г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной

платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических

работников форму, именуемую "тарификационный список", в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым ***(приложение №1 к соглашению).***

В случаях замещения отсутствующих преподавателей необходимо учесть, что если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует производить перерасчет размера средней месячной оплаты преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки применительно к порядку, предусмотренному для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года (пункт 4.3 приложения 2 к приказу N 1601).

При применении главы IV приложения 2 к приказу N 1601, связанной с определением учебной нагрузки преподавателей, необходимо учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 приложения 2 к приказу N 1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, установлен верхний предел учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.14. Стороны считают необходимым, в целях обеспечения единых подходов к формированию заработной платы педагогических работников организаций, упорядочить применяемые наименования и виды выплат в структуре заработной платы с использованием методических рекомендаций по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, утвержденные Министерством по согласованию с Профсоюзом ***(приложение №2 к соглашению)***.

Стороны считают необходимым при совершенствовании муниципальных систем оплаты труда, разработке территориальных отраслевых соглашений территориальных соглашений и коллективных договоров использовать в работе методические рекомендации по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области.

6.15. Стороны обращают внимание на то, что когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

Стороны считают, что в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором организации может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. ***Министерство:***

7.1.1. Осуществляет координацию и контроль условий и охраны труда в подведомственных организациях.

7.1.2. Содействует созданию служб охраны труда, а также введению должностей специалистов по охране труда в организациях, численность работающих в которых превышает 50 человек в соответствии со ст.217 ТК РФ.

7.1.3. Включает представителей Профсоюза в состав комиссий по приемке образовательных организаций, расследованию несчастных случаев на производстве и комиссий, организованных для проведения ведомственного контроля.

7.1.4. В соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» организует контроль за проведением обучения по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов организаций.

7.1.5. Содействует организации проведения технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.6. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности (ст. 214.1. ТК РФ).

7.1.7. Осуществляют беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях Челябинской области, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

7.2. ***Профсоюз:***

7.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза.

Обеспечивает повышение квалификации внештатных технических инспекторов труда и проверку их знаний требований охраны труда.

7.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных организаций Профсоюза.

7.2.3. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

7.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в системе образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

7.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Осуществляет функции по соблюдению и защите прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам за работу во вредных или опасных условиях труда.

7.2.9. Организует проведение комплексных, целевых и тематических проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры и территориальные отраслевые соглашения в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

7.2.10. Выделяет материальную помощь семье члена Профсоюза, погибшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.2.11. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ.

7.2.12.В результате проведенных мероприятий по контролю соблюдения трудового законодательства РФ, при выявлении случаев нарушения требований охраны труда в образовательных организациях информирует Министерство.

7.2.13. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства РФ о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

7.3. Стороны совместно обязуются содействовать выполнению представлений технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных

технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

7.4. ***Стороны совместно:***

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.4.2. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника (ст.216.1. ТК РФ).

7.4.3. Рекомендуют работодателям предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

7.4.4. Рекомендуют работодателям осуществлять меры по стимулированию труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, формы, размеры и порядок предоставления которых определяются коллективным договором организации.

7.4.5. Рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах выплаты единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились проводить совместную работу по сохранению и расширению спектра социальных прав и гарантий работников системы образования на региональном уровне.

8.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:

8.1.1. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами организаций).

В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

8.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал.
- работникам, имеющим близких родственников с I и II нерабочей группой инвалидности - один день в квартал.

8.1.3. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

8.2. ***Стороны подтверждают:***

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

8.2.2. Работники имеют право при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на материальную помощь на лечение в размере до 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ) из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную

аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

8.2.4. Работникам, получающим второе высшее образование соответствующего уровня, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Челябинской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций определяются в коллективном договоре организации и ученическом договоре с работником.

8.2.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

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

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

8.3. Стороны пришли к соглашению:

- о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию;

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в ***приложении № 3 к Соглашению***, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.4. Стороны считают необходимым закреплять в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена

квалификационная категория, в случаях, предусмотренных ***в приложении № 3 к Соглашению,*** а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае выхода на работу по окончании длительной болезни.

- о финансировании за счет средств профсоюзного бюджета и бюджетов организаций мероприятий по созданию условий для отдыха работников и их детей.

8.5. Стороны рекомендуют, учитывая возложенные на председателя первичной профсоюзной организации общественно значимые виды деятельности, такие, как:

- развитие социального партнерства;

-содействие созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе;

-участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в организации;

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

-контроль за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективного договора и др.

предусмотреть в территориальных соглашениях и коллективных договорах выплату не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов. Стороны пришли к соглашению о целесообразности включения данной выплаты муниципальные и локальные положениях по оплате труда.

8.6. ***Профсоюз:***

8.6.1. Создает необходимые организационные и технические условия и принимает необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников - членов профсоюза от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

8.6.2. Осуществляет контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам образовательных организаций.

8.6.3. Оказывает консультативную и юридическую помощь педагогическим работникам в реализации их трудовых прав и социальных гарантий. При необходимости представляет интересы членов профсоюза в судах.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

9.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с Законодательством РФ обязаны:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

9.1.2.Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной, первичных профсоюзных организаций.

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и их подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Законодательством РФ прав.

9.1.4.Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Перечисление производить в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Сбор членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению, осуществляется также в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату в соответствии с их платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- должностные инструкции;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

9.4. Работодатель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и

сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в недельный срок.

В силу положений статьи 17 и 19 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 370 и 378 Трудового кодекса РФ для осуществления своей уставной деятельности профессиональные союзы наделены правом на беспрепятственное получение информации и на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, полнотой взимания профсоюзных взносов реализация этих правомочий обеспечена соответствующими видами юридической ответственности за нарушение прав профсоюзов.

9.5. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

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

9.5.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.5.3. Председатели и члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором и предполагают сохранение средней заработной платы за работником на время участия в мероприятиях.

9.6. *Стороны рекомендуют:*

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;
- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов (ст.377 ТК РФ).

9.7. Работникам, освобожденным от основной работы в организациях в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя их работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) в образовательной организации.

9.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств отраслевого Соглашения.

X. Контроль выполнения Соглашения

10.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

10.2. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

10.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Отраслевой комиссии, коллегии Министерства и Президиума областной организации Профсоюза не реже 1 раза в год.

Итоги реализации Соглашения доводятся до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
на 2024-2027 годы

Тарификационный список преподавателей и других работников

на ____год

(полное название образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования)

_____

(его подчиненность и адрес)

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж непрерывной работы на начало учебного года (число лет и месяцев) *	Размер ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы в год по квалификационному уровню ПКГ	Размер часовой ставки, определяемый путем деления размера месячной ставки по графе 6 на 72 часа	Фактический годовой объем учебной нагрузки (в часах)
1	2	3	4	5	6	7	8

Продолжение

Размер средней месячной оплаты, исчисленный путем умножения размера часовой ставки (графа 7) на фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 8) и деления на	Размер повышения оплаты, указанной в графе 9		Размер средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки (графа 9) с учетом повышений по графам 9, 10	Дополнительная оплата за				Надбавка за непрерывный стаж*
	За квалифика-ционную категорию	По иным основаниям		Проверку письменных работ	Классное руководство (руководство группами)	Заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство предметными комиссиями	Другую дополнительную работу	

10 месяцев учебного года								
9	10	11	12	13	14	15	16	17

Продолжение

Иные постоянные надбавки	Среднемесячная заработная плата по графе 12 с учетом граф 13-18	Размер увеличения заработной платы по гр. 19 с учетом районного коэффициента	Итого среднемесячная заработная плата (сумма гр.19, 20)
18	19	20	21

Директор_____

Бухгалтер_____

*(1) При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.

* (2) В случае, если у работника в течение учебного года изменяется размер средней месячной оплаты в связи с установлением квалификационной категории, увеличением (уменьшением) фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению
на 2024-2027 годы

Методические рекомендации
по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области

I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации разработаны на основании законодательства Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов

государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», трудовым законодательством, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год в целях установления единых подходов к определению областными государственными бюджетными, автономными и казенными учреждениями, подведомственными Министерству образования и науки Челябинской области (далее именуются – областные государственные учреждения), оценки эффективности деятельности работников учреждений.

1.2. Настоящие Методические рекомендации определяют перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера работников областных государственных учреждений, порядок их установления.

1.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в областных государственных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

II. Виды выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.2. Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенсационного характера:

а) выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

- классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику);
- проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, учебными кабинетами, отделами, лабораториями;
- заведование мастерскими, учебно-опытными участками;

- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории "педагог-методист";

- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

- руководство кафедрами, факультетами, выполнение обязанностей заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками;

в) выплаты за особенности работы в образовательных организациях:

- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

- особенности работы в организациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаторных, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся;

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий);

- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

- особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- особенности работы в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа);

- особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы.

III. Виды выплат стимулирующего характера.

3.1. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

3.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей

эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

5) надбавка молодым специалистам;

6) премиальные выплаты по итогам работы;

7) выплаты, учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников;

8) надбавка специалистам, работающим в сельских населенных пунктах Челябинской области, в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов областных государственных учреждений образования, указанных в приложении к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом рекомендуется учитывать:

3.6.1 Для педагогических работников учреждений:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, образовательных организациях высшего образования, организациях дополнительного профессионального образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; - участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

- участие в выполнении программы развития учреждения;

- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);

- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

- участие в инновационной деятельности учреждения;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- применение в работе иностранного языка;

- другие показатели и условия.

3.6.2 Для научных работников учреждений:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных изданиях, журналах;

- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

- вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных изданиях;

- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

- участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- другие показатели, условия и достижения.

3.6.3. Для медицинских и фармацевтических работников учреждений:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в федеральных и отраслевых программах;

- удовлетворенность граждан качеством медицинской помощи;

- качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;

- применение в практической работе новых медицинских технологий;

- другие показатели, условия и достижения.

3.6.4. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- другие показатели и условия.

3.6.5. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели, условия и достижения.

3.7. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается всем категориям работников по результатам труда за определённый период времени и должна быть обусловлена повышением качества труда и достижением работниками дополнительных результатов по сравнению с установленными требованиями.

Рекомендуется определять размеры выплат работникам за:

наличие почетного звания. Выплаты за почетные звания «Заслуженный» («Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации» и др.), «Народный» («Народный учитель Российской Федерации»), «Почетный работник» («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и др.). При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается за одно почетное звание по его выбору;

наличие ученого звания и (или) ученой степени в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, ставок заработной платы. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются педагогическим работникам при наличии ученой степени по профилю преподаваемой дисциплины;

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы;

положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися.

Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается стимулирующая выплата за классность.

3.9. Показателями качества выполнения работы работниками могут быть: соблюдение сроков, применение в работе новых технологий, методик, освоение нового оборудования и аппаратуры, обеспечение бесперебойного функционирования оборудования, отсутствие замечаний со стороны руководства и обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг и др.

3.10. Премиальные выплаты (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении работ, мероприятий.

При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

3.11. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в виде доплат или надбавок за стаж непрерывной работы или выслугу лет как в конкретном учреждении, так и в учреждениях определенного вида экономической деятельности.

3.12. Надбавка молодым специалистам устанавливается в целях стимулирования трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального и высшего образования в областные государственные учреждения.

Локальным нормативным актом областного государственного учреждения, наряду с размером выплаты, определяются условия установления статуса молодого специалиста (форма обучения, срок трудоустройства после окончания учреждения среднего профессионального или высшего образования и др.), а также срок действия данного статуса.

3.13. Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.14. Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

3.15. Определение размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется осуществлять соответствующей комиссией.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (при наличии). Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Рекомендуется предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

3.16. В случаях, когда размер стимулирующей выплаты зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующей выплаты в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 3
к Отраслевому соглашению
на 2024-2027 годы

Рекомендации о закреплении коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную, но должности, указанной в графе 1**
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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор 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
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
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, 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 работы профилю работы мастера производственного обучения)	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	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских

предметам (образовательным программам) в области искусств)	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