

Директор
Департамента культуры
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
Н.М.Казначеева
«27» декабря 2018 года



Председатель Профсоюзной
организации работников культуры
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
Л.А.Ермакова
«27» декабря 2018 года



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом культуры
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
и Профсоюзной организацией работников культуры
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли
на 2019 - 2021 годы

Соглашение зарегистрировано
Департамент культуры
10 января 2019 г.
№ 103
Генеральный директор
А.А.Сидорова

Настоящее Отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключается в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Основами законодательства Российской Федерации о культуре от 9 октября 1992 года № 3612-1, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в целях защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав работников учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Департамент культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Депкультуры Югры) в лице директора Казначеевой Надежды Михайловны;

Профсоюзная организация работников культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Профсоюз) в лице председателя Ермаковой Ларисы Александровны.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим вопросы обеспечения защиты социальных и экономических прав работников учреждений, подведомственных Депкультуры Югры (далее – работники, учреждение), их занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

1.3. Нормы настоящего Соглашения являются обязательными для всех учреждений и учитываются при заключении коллективных и трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством.

1.4. В коллективных договорах, заключаемых в учреждениях, могут устанавливаться дополнительные гарантии, расширяющие права работников, осуществляемых за счёт средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, от приносящей доход деятельности.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей, представляемых руководителями учреждений (далее – работодатели), и работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в пункте 1.2 настоящего Соглашения, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Соглашение может применяться при заключении территориальных отраслевых соглашений в муниципальных образованиях Ханты-Мансийского

автономного округа – Югры.

1.9. Стороны вносят вопрос о продлении настоящего Соглашения за три месяца до окончания срока его действия. Сторона, получившая от другой Стороны письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры.

2. Общие принципы регулирования трудовых отношений

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения их работников, Стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства;

2.1.3. Участвовать в разработке законодательных и иных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по вопросам экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.2. Депкультуры Югры:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждений исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, предоставленных учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

2.2.2. При реализации функций государственного заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии Депкультуры Югры для аттестации руководителей учреждений;

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях

заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе Коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях Депкультуры Югры;

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений;

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений;

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры;

2.3.5. Вправе обращаться в Депкультуры Югры с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с трудовым законодательством, согласно графику, утверждаемому работодателем с учётом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

работникам, имеющим особый характер работы; работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующим законодательством.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и не может быть менее трех календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с порядком и условиями, установленными Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3.4. За каждые пять лет непрерывного стажа работы в учреждениях культуры, осуществляющих свою деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работникам учреждений предоставляется 1 календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска, но не более 6 календарных дней. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

4. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда Стороны считают приоритетными следующие направления:

постепенное повышение уровня среднемесячной заработной платы труда работников учреждений, до уровня среднемесячной заработной платы по отрасли в автономном округе приближение её размера к среднему уровню заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

обеспечение роста заработной платы работников в порядке и сроки, установленные Правительством автономного округа;

обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности.

4.2. Стороны считают возможным:

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

4.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководящего состава и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат;

4.2.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых специалистов предусматривать в положении об оплате и стимулировании труда механизмы мотивации, особенно в течение первых двух лет работы, направленные на закрепление в учреждении профессиональных кадров.

4.3. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

4.3.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, компенсационного характера, иные выплаты, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо

за установленную норму труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.3.2. Бюджетные ассигнования, предусматриваемые бюджетом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на увеличение фонда оплаты труда работников учреждений, направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.3.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в соответствии с Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.3.4. Системы оплаты труда устанавливается и изменяется коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права.

4.3.5. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.5.1. Разрабатывают положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

4.3.5.2. Предусматривают в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и

нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

определения условий и размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

4.3.6. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.3.7. 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 работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 присвоении 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 соответствующим органом 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.

4.3.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда предусматриваются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

4.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений следующие положения:

4.4.1. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении I к Соглашению, а также в других случаях, если выполняемая работа и требования к квалификации по занимаемой должности совпадают с профилем деятельности, имеющийся квалификационной должностной категории.

4.4.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.5. Депокультуры Югры:

4.5.1. Создает условия для своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам учреждений.

4.5.2. Разрабатывает и внедряет для учреждений новые отраслевые системы оплаты труда.

4.5.3. Проводит консультации с Профсоюзами по разработке и внедрению отраслевых систем оплаты труда.

4.6. Профсоюз:

4.6.1. Участвует в осуществлении контроля за установлением и выполнением норм нагрузки работников (в том числе для работ, выполняемых на условиях совместительства и совмещения должностей),

включая проведение совместных с работодателями проверок по хронометражу рабочего времени, и в рассмотрении предложений при сокращении или увеличении штатной численности работников учреждений.

4.6.2. Участвует в формировании новых отраслевых систем оплаты и стимулировании труда работников учреждений, ориентированных на повышение качества услуг и экономической эффективности работы учреждений.

5. Охрана труда, создание нормальных условий труда

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

5.1. Депкультуры Югры:

5.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

5.1.2. Информировывает по запросу Профсоюз о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

5.2. Депкультуры Югры способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

5.2.1. Реализуют меры по выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

5.2.2. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

В целях повышения статуса этих подразделений:

включают в их состав других специалистов безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности и др.) и подчиняют

данное структурное подразделение руководителю (заместителю руководителя) учреждения;

предоставляют дополнительную площадь для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения, при численности работников, превышающей 100 человек;

5.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором;

5.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

5.2.6. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

5.2.7. Обеспечивают предоставление сведений в Депкультуры Югры о страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по основаниям, предусмотренным законодательством;

5.2.8. Учитывают мнение соответствующих органов Профсоюза при принятии локальных нормативных актов по охране труда, в том числе инструкций по охране труда учреждения;

5.2.9. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных учреждений. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда в

учреждениях, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

5.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

5.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения;

5.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

5.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

5.3.7. Осуществляет общественный контроль за выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в коллективных договорах;

5.3.8. Защищает законные интересы работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, а также получивших профессиональные заболевания.

5.4. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

5.5. Депкультуры Югры и Профсоюз при необходимости организуют проведение мониторинга состояния здоровья работников учреждений.

6. Оздоровление

6.1. Депкультуры Югры:

6.1.1. Предусматривает в пределах выделенных ассигнований из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры средства в размере до двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности на выплату

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в целях оказания социальной поддержки.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в целях оказания социальной поддержки, определяется локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

Выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в целях оказания социальной поддержки, производится за счет средств, предусмотренных учреждению субсидией в рамках государственного задания на оказание государственных услуг (работ) в соответствующем финансовом году, за счет экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.1.2. Разрешает руководителям учитывать в расходах учреждений отчисления денежных средств первичным профсоюзным организациям в размере не менее 0,15% от объема бюджетных ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда учреждениям, а также за счет средств от приносящей доход деятельности для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в коллективах учреждений в соответствии с коллективными договорами.

6.2. Профсоюз осуществляет реализацию спортивно-оздоровительных мероприятий, направленных на оздоровление работников.

7. В области социальных льгот и гарантий

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, учреждения самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный и текущий ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

7.1.2. Работники учреждений пользуются гарантиями и компенсациями, установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.1.3. Работодатели вправе возмещать расходы по найму, аренде жилого помещения специалистам, за счёт средств от приносящей доход деятельности учреждений, в порядке, установленном коллективным договором учреждения.

7.2. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

выделение средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы учреждения;

обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% за счёт внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников;

установление размера, условий и порядка компенсаций расходов на оплату стоматологических услуг.

7.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

обеспечивают направление работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

предоставляет работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

регистрации брака работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до 5 календарных дней;

работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идет в школу - 1 день (1 сентября); в связи с окончанием школы (9, 11 классов) «Последний звонок» - 1 календарный день.

7.4. Стороны решили, что работодатели вправе производить:

оплату стоимости проезда работнику на похороны близкого родственника (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер;

оказанию работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети);

оказанию материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника;

выплату работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в организации не менее 10 лет;

единовременную выплату работникам, отработавшим в организации не менее 15 лет и увольняющимся из организации в связи с выходом на пенсию;

выплату неработающим юбилярам (55, 60 и каждые последующие пять лет), отработавшим в организации не менее 15 лет и уволившимся из организации в связи с выходом на пенсию.

Выплаты, установленные настоящим пунктом, предусматриваются в коллективных договорах и производятся в пределах бюджетных ассигнований бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, выделенных на

выполнение государственного задания, оказание государственных услуг (работ), а также за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности. Конкретный размер выплат, указанных в абзацах 1, 2 настоящего пункта предусматривается в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

7.5. Стороны выражают намерения осуществить работу по выработке предложений о внесении дополнений в закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 15 ноября 2005 года № 109-оз «О культуре и искусстве в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», касающихся предоставления работодателю возможности выплачивать единовременное денежное вознаграждение работникам государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию:

имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа

при стаже работы свыше 15-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере одного месячного фонда оплаты труда;

при стаже работы свыше 20-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере двух месячных фондов оплаты труда;

при стаже работы свыше 25-ти лет в государственных учреждениях культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – в размере трех месячных фондов оплаты труда.

7.6. Профсоюз:

7.6.1. Участвует в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в которых одним из соисполнителей является Департамент культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в разработке мер по социальной защите работников, а также осуществляет контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

7.6.2. Оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам социальной защиты.

8. В области гарантии занятости работников

8.1. Депкультуры Югры:

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

8.1.2. Создает условия для возможности прохождения производственной практики студентам средних и высших учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов в области культуры и искусства.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. При разработке и заключении коллективных договоров обеспечивает

включение в них положений о недопустимости высвобождения:

лиц предпенсионного возраста;

лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работников, получивших в учреждении профессиональное заболевание или трудовое увечье по вине работодателя, не создавшего необходимые условия охраны труда;

работников, имеющих на иждивении детей.

8.2.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.2.3. Предоставляет бесплатные консультации, правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам занятости.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе в сфере культуры и искусства, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития культуры принимают участие в разработке мер по:

снижению текучести кадров в сфере культуры, повышению уровня квалификации отраслевых специалистов (увеличение количества специалистов, имеющих ученые степени и звания, увеличение количества работников, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Депкультуры Югры и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании Порядка аттестации руководителей государственных учреждений, подведомственных Депкультуры Югры, утвержденного постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 30.03.2012 № 117-п и методики ее проведения.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно содействовать работодателям в выполнении требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной

профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.5.2. Содействовать созданию советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем преподавателей, учителей и ученых из числа молодежи.

8.6. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Ханты-Мансийском автономном округе – Югры и особенностей деятельности учреждения;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальные органы занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения,

повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

9. Гарантии прав профсоюзной деятельности

9.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители 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, в учреждениях, численность работников которых превышает пятьдесят человек 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 правовые акты; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по

основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ.

При принятии решения о расторжении трудового договора с руководителями (его заместителями) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобождённым от основной работы, по основаниям пунктов 2,3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации работодателю необходимо получить соответствующее согласие вышестоящего органа первичной профсоюзной организации в порядке части 1 статьи 374 ТК РФ.

9.2.2. Изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается только с предварительного мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, осуществляемых в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами Президиума Профсоюза, - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

9.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.3.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.3.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками

продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.7. Профсоюз:

9.7.1. Оперативно рассматривает предложения и замечания работодателей.

9.7.2. Обеспечивает представительство интересов и защиту трудовых прав членов Профсоюза в судах, прокуратуре, органах государственной власти.

9.7.3. Осуществляет правовое обучение и инструктирование профсоюзного актива, оказывает консультационные услуги органам управления культуры администраций муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, руководителям учреждений.

9.7.4. Осуществляет контроль за выполнением социальных гарантий, соблюдением норм трудового законодательства и принципов социального партнерства.

9.7.5. При наличии средств оказывает материальную помощь членам Профсоюза при несчастных случаях, стихийных бедствиях, пожарах согласно решениям соответствующих первичных организаций Профсоюза.

9.7.6. Проводит экспертизу коллективных договоров на основании заявлений, поданных председателями первичных организаций Профсоюза.

10. Контроль за исполнением Соглашения

10.1. Стороны договорились, что в период действия настоящего Соглашения контроль за исполнением и возникающие разногласия рассматриваются Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений работников культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Комиссия), а также руководителями учреждений и профсоюзными организациями, в порядке, установленном сторонами Соглашения. Руководители учреждений и профсоюзные организации вправе обратиться в Комиссию по вопросам соблюдения условий Соглашения.

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

10.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно

рассматривается на совместном заседании Депкультуры Югры и Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, первичных профсоюзных организаций.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.5. Депкультуры Югры, в пределах своей компетенции, принимает необходимые меры по фактам нарушений пунктов Соглашения со стороны руководителей и должностных лиц учреждений культуры.

10.6. Коллегиальные выборные органы Профсоюза имеют право обсуждать на своих заседаниях информацию о ходе реализации настоящего Соглашения и при необходимости приглашать на данные заседания руководителей учреждений и должностных лиц Депкультуры Югры.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

Стороны вправе один раз продлить действие Отраслевого соглашения на срок не более трёх лет.

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

11.3. Предложения о внесении изменений в настоящее Соглашение рассматриваются на заседании Комиссии, оформляются дополнительными соглашениями и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

11.4. Настоящее Соглашение подписано «27» декабря 2018 года в г. Ханты-Мансийске в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Приложение
к отраслевому Соглашению
между Департаментом культуры
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
и Профсоюзной организацией работников культуры
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли
на 2019-2021 годы
от «__» декабря 2018 года

Рекомендации

о закреплении в отраслевом Соглашении, в коллективных договорах, положениях об оплате и стимулировании труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории по результатам аттестации работников за выполнение ими работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В региональных и территориальных соглашениях, 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 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, 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 по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

	<p>социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).</p>
<p>Старший воспитатель; воспитатель</p>	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы,</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>

<p>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)</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>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)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>