

КОММЕНТАРИИ

к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы

6 декабря 2017 года на очередное трёхлетие, а именно на период 2018-2020 годы, между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации заключено Отраслевое соглашение (далее - Соглашение), которое является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда в отрасли (общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли).

Положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, несмотря на то, что сторонами Соглашения являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Российской Федерации (далее - Минобрнауки России), в лице их полномочного представителя - Минобрнауки России.

Следует отметить, что отдельные положения Соглашения не могут рассматриваться как рекомендательные при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, поскольку в них разъясняется и уточняется порядок применения нормативных правовых актов по вопросам,

регулирование которых в отрасли непосредственно отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти.

В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования осуществляют ведомственную регистрацию коллективных договоров организаций (**абзац четвёртый 1.4.1 Соглашения**), в которых с учётом особенностей деятельности организаций и её финансовых возможностей могут устанавливаться для работников льготы и преимущества, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Кроме того, в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах Российской Федерации, по федеральным округам и в целом в сфере образования стороны договорились осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, для чего обязуются обеспечивать деятельность ведомственной лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования (**абзац второй 3.1.4 Соглашения**).

Настоящий комментарий имеет целью обратить внимание работодателей и иных заинтересованных лиц на наиболее существенные положения Соглашения, в которых содержатся договорённости Сторон по различным вопросам, связанным с регулированием трудовых прав и интересов работников сферы образования, в том числе достигнутые в ходе переговоров по подготовке проекта Соглашения.

Прежде всего, согласно положениям статьи 54 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в Соглашении обращается внимание работодателей на неправомерность уклонения от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, а также от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (п. 2.2.8 Соглашения).

В соответствии с частью второй ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

В соответствии с п. 2.2.9 Соглашения обязательством Минобрнауки России является обеспечение реализации ст. 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

Следует отметить, что из разъяснений Минтруда России, связанных с реализацией ст. 353.1 ТК РФ, направленных в адрес Минобрнауки России, следует, что при осуществлении ведомственного контроля уполномоченные органы вправе требовать от подведомственных им организаций соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права должен быть направлен на предупреждение, выявление и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

Из разъяснения также следует, что в соответствии с Планом мероприятий («дорожная карта») «Обеспечение эффективного контроля за своевременной выплатой заработной платы в субъектах Российской Федерации», утвержденным Правительством Российской Федерации от 25 августа 2016 г. № 6282п-Ш2, федеральные органы исполнительной власти осуществляют мероприятия по организации работы по обеспечению ведомственного контроля за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам государственных и муниципальных учреждений.

Кроме того, сообщается, что действующее законодательство содержит достаточные механизмы, позволяющие:

собственнику имущества влиять на управление подведомственными организациями, в том числе путем установления целевых показателей эффективности работы в трудовом договоре, заключаемом с руководителем государственного учреждения на основе типовой формы;

- расторгнуть трудовой договор с неэффективным руководителем по инициативе учредителя; расторжение трудового договора по решению уполномоченного органа; включение в трудовой договор иных оснований его прекращения, помимо предусмотренных трудовым законодательством;

- вправе запросить в подведомственных организациях сведения о проводимых государственной инспекцией труда проверках, выявленных нарушениях, выданных предписаниях по устранению нарушений трудового

законодательства и лицах привлеченных к административной ответственности.

Отмечено также, что в рамках социального партнерства, кроме того, может осуществляться контроль за реализацией коллективных договоров и соглашений, результаты которого также позволяют организовывать работу по обеспечению соблюдения трудового законодательства.

В пункте 2.3.6 Соглашения Стороной Профсоюза закреплено обязательство по изданию информационных бюллетеней и разъяснений по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования и размещение их на официальном сайте Общероссийского Профсоюза образования в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет» по адресу: <http://www.eseur.ru>.

Помимо этого, Стороны согласно пункту. **3.3 Соглашения** считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные Минобрнауки России, разъяснений, в том числе подготовленных Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

При регулировании трудовых отношений Стороны договорились уточнить ряд положений, содержащихся в Соглашении.

Так, обобщённое наименование отдельных категорий работников образования «научно-педагогические работники», применявшееся в Соглашении, заключённом на 2015-2017 годы, приведено в соответствие с положениями статей 332 и 336.1 ТК РФ, в связи с чем в тексте Соглашения, заключённом на 2018-2020 годы, это наименование заменяется:

- в отношении работников, занимающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных

профессиональных программ, должности «ассистент», «преподаватель», «старший преподаватель», «доцент», «профессор», «декан факультета (директор института)», «заведующий кафедрой», - на обобщённое наименование «педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу»;

- в отношении работников, занимающих должности «заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе», «главный (генеральный) конструктор», «директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации», «руководитель научного и (или) научно-технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации)», «заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории)», «заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории)», «заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности)», «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник / инженер-исследователь», - на обобщённое наименование «научный работник», как это установлено приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», принятым в соответствии со статьёй 336.1 ТК РФ.

В п. 4.1.5 Соглашения уточняются категории работников образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, которые в той же образовательной организации наряду с работой, определённой

трудовым договором, в том числе наряду с работой в должности руководителя или заместителя организации, могут замещать должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством и сокращённо именуется - «учебная нагрузка».

Одновременно в этом же пункте Соглашения предусмотрено, что определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников, наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, а также размер оплаты.

Положения, содержащиеся в п. **4.1.6 Соглашения**, закреплены как прямые обязанности работодателей, которые:

- до подписания трудового договора с работником обязаны ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка. Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- обязаны руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- обязаны не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Указанным пунктом Соглашения предусмотрена также обязанность работодателей учитывать профессиональные стандарты, **но только в части требований к квалификации работников в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.**

Из вышеизложенного следует, что в остальных случаях необходимо руководствоваться положениями, предусмотренными постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Согласно положениям указанного постановления в планах организаций необходимо:

определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации;

определение потребности в профессиональном образовании.

профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;

проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке.

В свою очередь в соответствии с ч. четвёртой ст. 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, за счёт средств работодателя.

Внедрение профессионального стандарта также не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону её снижения.

Необходимо также учесть, что профессиональный стандарт, как следует из разъяснения Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361), разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщённую трудовую функцию.

Из вышеизложенного следует, что при определении должностных обязанностей работников по-прежнему необходимо применять Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, руководствоваться которым, как указано в пункте 4.1.6

Соглашения, является обязанностью работодателей.

Более подробная информация по вопросу применения профессиональных стандартов содержится в ответах, направленных в региональные (межрегиональные) организации письмом ЦС Профсоюза от 10.03.2017 № 122 «Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов».

Важно обратить внимание на пункт **4.4 Соглашения**, в соответствии с которым Стороны в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, предлагают в случае, если трудовой договор не может быть заключен на неопределённый срок, в коллективных договорах образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при определении срока трудового договора учитывать срок реализации соответствующей образовательной программы.

При применении указанного пункта следует учесть, что образовательная программа согласно п. 9 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ - это комплекс основных характеристик образования (объём, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных этим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

Вместе с тем, поскольку изначально пунктом **4.1.1 Соглашения** определено, что трудовой договор с работниками организаций заключается,

как правило, на неопределённый срок, в первую очередь необходимо придерживаться такого срока трудового договора, однако, как показывает практика, применение порядка заключения на неопределённый срок трудового договора с педагогическими работниками, отнесёнными к профессорско-преподавательскому составу, к сожалению, не получило массового распространения.

Кроме того, на практике не принимается во внимание, что для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, с которыми трудовой договор заключён на неопределённый срок, предусматривается аттестация в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждённым приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293.

Наиболее важной для применения является договорённость Сторон, закреплённая в пункте 4.6 Соглашения, предусматривающая, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Следует также учитывать, что указанные в н. 4.6 Соглашения договорённости Сторон, касающиеся педагогических работников, уже состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией, не

исключают возможности заключения с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовых договоров о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учётом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Поскольку приём на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объёме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить в рекомендацию предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

При применении **раздела V Соглашения**, связанного с оплатой труда и нормами труда, следует обратить внимание на уточнения следующих пунктов.

В пункте 5.2.2 Соглашения (абзац 5) стороны договорились о необходимости обеспечивать существенную дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, но с уточнением порядка применения повышающих коэффициентов (повышения оплаты в процентах).

Так, в целях обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, т. е. не допуская для этого установления различных размеров ставок заработной платы, применяемых при исчислении оплаты с учётом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) предлагается применять повышающие коэффициенты (либо повышения оплаты в процентах) не путём увеличения за наличие квалификационной категории размера самой ставки заработной платы, установленной за норму часов педагогической работы в неделю (в год), а применять установленные повышения к исчисленному размеру оплаты педагогических работников с учётом фактического объема педагогической (преподавательской) работы (см. пример применения повышающих коэффициентов, изложенный в **приложении 2 к Соглашению**).

В пункте 5.2.2 Соглашения (абзац б) предусматривается иной порядок перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Так, вместо необходимости достижения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), которые должны были составлять в структуре заработной платы каждого работника не менее 70%, предложено направлять не менее 70 % средств фонда оплаты труда организации на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. При прежнем подходе к формированию структуры заработной платы каждого работника не представлялось возможным сохранить соотношение размера ставки заработной платы, составлявшего 70 % ко всем остальным полагающимся ему выплатам, если у работника, к примеру, увеличивался (уменьшался) фактический объём учебной нагрузки или устанавливалась не предусмотренная ранее выплата.

в пункте 5.2.2 Соглашения (абзацы 11, 12) предусматривается необходимость регулирования вопросов оплаты труда в положении об оплате труда работников организации с учётом:

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный № 42388).

Указанные нормативные правовые акты являются основополагающими при регулировании не только продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) или особенностей режима рабочего времени работников сферы образования, но и для формирования системы оплаты труда педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 установлены нормы часов педагогической или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющейся вместе с установленными нормами часов расчётной величиной для исчисления оплаты за фактический объём педагогической, учебной (преподавательской) работы.

Система оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов, не может формироваться на основе должностных окладов, которые не являются расчётными величинами и не подлежат увеличению в зависимости от фактического объёма педагогической, учебной (преподавательской) работы.

На учёт указанных и иных особенностей оплаты труда направлены положения **пункта 5.5 Соглашения** для всех образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе содержащихся в приложениях 2 и 3 Соглашения.

На уточнение условий оплаты труда направлены изменения, содержащиеся в **пункте 5.10 Соглашения**, в связи с чем в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах рекомендуется также закреплять следующие положения, связанные:

- с осуществлением оплаты труда педагогических работников с учётом 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**, которые также содержат ряд дополнений;

- с сохранением за педагогическими работниками условий оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда

сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- с сохранением за педагогическими работниками оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В пункте 5.11.8 Соглашения по-прежнему рекомендуется относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (перечень которых дополнен (выделено жирным шрифтом), но не является исчерпывающим): по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера - «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждениях, утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрировано Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

Следует отметить, что все перечисленные выплаты компенсируют

работнику дополнительные трудозатраты и не могут быть связаны с выплатами стимулирующего характера, к которым относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Устанавливаются такие выплаты работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Вместе с тем в системах оплаты труда работников, принятых в ряде субъектов Российской Федерации, перечисленные выплаты необоснованно отнесены к выплатам стимулирующего характера, что при изменении систем оплаты труда и (или) при ограниченных финансовых ресурсах позволяет не гарантировать их работникам в установленном размере.

В пункте 5.12 Соглашения закреплена договорённость Сторон о том, что наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

К примеру, пунктом 10.1 постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 - «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями) установлено, что количество учащихся в классе определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, в том числе удалённости мест для занятий от светонесущей стены, требований к естественному и искусственному освещению. Указанные требования определены пунктом 4.9, которым предусмотрено, что площадь учебных кабинетов принимается без учета площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и

оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий.

Кроме того, расчётное количество обучающихся в классах определяется исходя из расчёта площади на одного обучающегося и расстановки мебели, а также с соблюдением требований в соответствии с разделом V СанПиН: расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

В соответствии с пунктом 1.9 постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 15 мая 2013 г. № 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» количество детей в группах дошкольной образовательной организации общеразвивающей направленности определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты - для групп раннего возраста (до 3-х лет) не менее 2,5 метров квадратных на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет) - не менее 2,0 метров квадратных на одного ребёнка, фактически находящегося в группе.

При этом следует учесть, что пункт 1.9 СанПиН 2.4.1.3049-13 решением Верховного Суда РФ от 04.04.2014 № АКПИ14-281 признан недействующим в части, определяющей установленные в этом пункте нормативы исходя из площади (групповой) игровой комнаты на одного ребенка, фактически находящегося в группе.

Исходя из того, что санитарные требования {СанПиН 2.4.2.2821, СанПиН 2.4.1.3049-13), в том числе к определению количества обучающихся, детей в классе, группе, являются также одним из требований ФГОС к условиям реализации соответствующих образовательных программ, такая же предельная наполняемость классов, групп **должна приниматься и за норму обслуживания** для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, при проведении ими конкретных учебных занятий либо педагогической работы в группе в течение рабочего времени.

Из этого следует, что классы, группы либо должны формироваться без превышения количества обучающихся, детей, установленных санитарными правилами и нормами, либо должны предусматриваться средства для установления педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, выплат

компенсационного характера за превышение наполняемости, как это предусмотрено (согласно договорённости Сторон) **пунктом 5.12 Соглашения.**

Одновременно следует иметь в виду, что в субъектах Российской Федерации, испытывающих недостаток мест в дошкольных учреждениях, наполняемость групп в которых соответствует санитарным правилам и нормам, могут быть приняты решения об установлении количества воспитателей, помощников воспитателей (младших воспитателей), иных работников расчётным путём, т.е. путём деления списочного состава детей на предельную наполняемость, соответствующую требованиям СанПиН, с тем чтобы на каждого работника из числа группового персонала в течение рабочего времени приходилось предусмотренное СанПиН количество детей.

Пунктом 5.13. Соглашения определены договоренности Сторон по выработке предложений по повышению социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, в том числе установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников, сохранению в 2019-2020 годах соотношения уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации, а также предложений по уточнению этого соотношения с учётом квалификации, сложности и ответственности труда педагогических работников.

Пунктом 6.2. Соглашения определено, что работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом положений приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Особое внимание в Соглашении уделяется тому, что в правилах внутреннего трудового распорядка следует предусматривать:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

- свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

- осуществление расчёта норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

Пунктом 6.5 Соглашения по-прежнему определяется, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, а также уточняется, что регулирование продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

Пунктом 6.6 также по-прежнему обращается внимание на то, что при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за **первый год работы** в каникулярный период, **в том числе до истечения шести месяцев работы**, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, а исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени должно осуществляться только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. При этом преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Очень важным является дополнение пункта 6.6 Соглашения положением о том, что при исчислении компенсации за неиспользованный отпуск излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Основанием является действующий до настоящего времени п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых СПК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

При предоставлении научным работникам, имеющим учёную степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены учёные степени, ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого согласно постановлению Правительства России от 12 августа 1994 г. №949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих учёную степень» определена в рабочих днях и составляет для докторов наук - 48 рабочих дней, для кандидатов наук - 36 рабочих дней.

Вместе с тем, согласно статье 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется не в рабочих, а в календарных днях, исходя из чего при предоставлении и оплате отпусков указанных выше научных работников необходимо исходить из продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, соответствующего для кандидатов наук 42 календарных дня, а для докторов наук - 56 календарных дня, что целесообразно закрепить коллективным договором.

В пункте 6.11 Соглашения обращается внимание на то, что при применении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532), необходимо в коллективном договоре организации определить:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, по мнению Профсоюза, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;

- условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;
- урегулировать порядок решения других вопросов, не предусмотренных Порядком предоставления длительного отпуска.

В пункте 8.1.4 Соглашения закреплена позиция Минобрнауки России о необходимости дополнительного разъяснения вопросов по награждению работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных граждан Российской Федерации ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, регулируемых приказом Минобрнауки России от 26 сентября 2016 г. № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» (в редакции приказов Минобрнауки России от 19 июня 2017 г. № 567, от 30 октября 2017 г. № 1059).

Достигнута договорённость о том, что к награждению ведомственными наградами (включая Почётную грамоту Минобрнауки России и почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации») могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза образования и его региональных (межрегиональных) и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается

мотивированное мнение соответствующих региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Следует отметить, что закреплённые в данном пункте Соглашения положения по применению вышеуказанного приказа, а также иные особенности, связанные с регулированием вопросов представления к награждению ведомственными наградами, нашли также отражение в подготовленных Сторонами совместно разъяснениях в рамках реализации Соглашения, которые в ближайшее время будут направлены для использования их организациями, осуществляющими образовательную деятельность, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, а также региональными (межрегиональными) организациями Общероссийского Профсоюза образования, обеспечивающими в различных формах правовую защиту работников сферы образования.

Обращаем внимание на то, что подготовка разъяснений по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, а также норм Отраслевого соглашения является договорённостью сторон, закреплённой **пунктом 3.3 Соглашения**.

Пунктом 8.2.1 Соглашения дополнены основания, которые на предусмотренных этим пунктом условиях, предлагается учитывать педагогическим работникам, претендующим на ту же квалификационную категорию, при принятии решений об установлении квалификационной категории уже на этапе рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников. Так, наряду с государственными наградами, почётными званиями, ведомственными знаками отличия, иными поощрениями, полученными за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, предлагается учитывать положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной

нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при проведении профессиональных конкурсов.

В пункте 8.2.2 Соглашения закреплена договорённость о том, что **не может быть отказано** в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, когда на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по ней первой квалификационной категории, но при условии, что по одной из должностей педагогический работник имеет (имел) первую или высшую квалификационную категорию.

Согласно пункту 8.6.2 Соглашения Стороны договорились в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры как по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, так и по регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

Пунктом 9.6.2. Соглашения закреплена позиция сторон о том, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и

порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

Такая позиция сторон обусловлена тем, что до настоящего времени регулирование вопросов привлечения педагогических работников к участию в проведении ЕГЭ в субъектах Российской Федерации осуществляется по-разному.

Имеют место случаи, когда за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена компенсация не выплачивается, а в ряде субъектов Российской Федерации руководителям образовательных организаций даже необоснованно предложено вменить участие в проведении ЕГЭ в должностные обязанности педагогических работников путём внесения дополнений в их должностные инструкции, ссылаясь на то, что согласно квалификационной характеристике учителя обязаны участвовать в оценке результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе).

Кроме того, на практике не принимается во внимание, что согласно Порядку проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утверждённому приказом Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. № 1400, работники направляются для работы в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзамена (ППЭ), членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), членов предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов, т. е. для выполнения работ, никак не связанных с основными должностными обязанностями.

Установлено также, что при проведении ГИА по учебному предмету в состав организаторов и ассистентов не входят специалисты по этому учебному предмету, а также не допускается привлекать в качестве руководителей и организаторов ППЭ, а также ассистентов и технических специалистов педагогических работников, являющихся учителями обучающихся, сдающих экзамен в данном ППЭ (за исключением ППЭ,

организованных в труднодоступных и отдалённых местностях, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность за пределами территории Российской Федерации, загранучреждениях, а также в учреждениях уголовно-исполнительной системы).

Направленные для выполнения такой работы работники под роспись информируются о применении мер дисциплинарного и административного воздействия в отношении лиц, привлекаемых к проведению ГИА и нарушивших установленный порядок проведения ГИА.

Таким образом, помимо сохраняемой по основному месту работы средней заработной платы, педагогическим работникам должны компенсироваться трудозатраты, связанные, как правило, со значительным превышением рабочего времени, с выполнением несвойственных им обязанностей, иными сложностями и повышенной ответственностью. Размер и порядок компенсационных выплат, как определено ч. 9 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливается субъектом Федерации за счёт бюджетных ассигнований регионального бюджета, направляемых на проведение ЕГЭ.

Комментарий подготовлен экспертом Общероссийского Профсоюза образования В.Н.Понкратовой