

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы - [/os-2015-2017.pdf](#)

**КОММЕНТАРИЙ
к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении
Министерства образования и науки Российской Федерации,
на 2015 – 2017 годы**

22 декабря 2014 года, в канун нового 2015 года по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы заключено Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации (Профсоюз), которое зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) 27 января 2015 г., регистрационный номер № 1/15-17 (далее - Соглашение).

При уведомительной регистрации Соглашения Роструд, являющийся федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, одновременно проводил экспертизу его содержания в целях выявления условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Как следует из уведомления, таких условий в Соглашении не выявлено.

Соглашение является правовым актом, в связи с чем его положения обязательны для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Российской Федерации. Это означает, что коллективные договоры таких организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Соглашением.

Принимая во внимание, что Соглашением закрепляются не только нормы трудового законодательства, но и отдельные существенные для работников сферы образования дополнительные права и преимущества, которые непосредственно федеральными нормативными правовыми актами не урегулированы, то наряду с обязательностью их предоставления работникам организаций, подведомственных Минобрнауки России, в нем содержатся рекомендации об использовании положений Соглашения при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, а в отдельных случаях рекомендуется закреплять аналогичные преимущества и в коллективных договорах всех учреждений сферы образования.

В целях контроля состояния и эффективности коллективно-договорного регулирования в сфере образования Минобрнауки России и Профсоюзом осуществляется также ведомственная регистрация коллективных договоров (Приложение №1 к Соглашению), а на базе ведомственной лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования - обобщение опыта социально-договорных отношений в подведомственных организациях, а также мониторинг в этих же целях региональных отраслевых соглашений.

В Соглашении, заключенном на 2015 – 2017 годы, особое внимание уделяется реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее – Программа совершенствования системы оплаты труда), предусматривающей, в том числе, совершенствование порядка оформления трудовых договоров.

Стороны Соглашения исходят из того, что заключение (оформление в письменной форме) трудовых договоров с работниками осуществляется с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение №3 к Программе совершенствования системы оплаты труда), а также Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Это означает, что в трудовом договоре с работниками должны быть конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Принимая во внимание, что применение профессиональных стандартов откладывается^[1], работодатели по-прежнему обязаны в сфере трудовых отношений руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, квалификационные характеристики руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, квалификационные характеристики работников здравоохранения, культуры и других сфер экономики, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и к уровню их квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

В разделе «Трудовые отношения» Стороны Соглашения закрепили право работников (включая руководителей и их заместителей) образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, на осуществление в той же образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, преподавательской работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору.

При этом установлено, что предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также лицам из числа педагогических, руководящих и иных работников других образовательных организаций, работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) должно осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

В разделе Соглашения «Оплата труда и нормы труда» особое внимание обращается на основные принципы формирования системы оплаты труда, которые рекомендуется применять при регулировании систем оплаты труда в региональных, территориальных соглашениях, коллективных договорах.

К ним относятся:

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

недопущение установления 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;

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

достижение в структуре заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже 60%.

В Соглашении определены сроки, с которых у работников возникает право на изменение размера оплаты труда, зависящего от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени.

В приложении №2 к Соглашению определены особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связанные с порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, особенностями нормирования их труда, устанавливаемыми Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии со

статьей 333 Трудового кодекса РФ, которые обязательны для применения образовательными учреждениями, реализующими общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования.

Особенности оплаты труда состоят в том, что предусматриваемые для отдельных педагогических работников нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) и размеры устанавливаемых им ставок заработной платы являются расчетными величинами при исчислении их заработной платы с учетом фактически определенного им объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Из этого следует, что за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата будет производиться из установленного им размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Расчет заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в зависимости от занимаемой должности установлены за 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, за фактическую учебную (преподавательскую, педагогическую) работу будет производиться путем умножения размера установленной им ставки заработной платы в месяц на фактически определенный им объем учебной (преподавательской, педагогической) работы в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Отметим, что отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная (преподавательская) работа в объеме 18 часов в неделю гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. К таким учителям относятся учителя:

1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1-4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволоконных комбинатов.

В приложении №2 к Соглашению определены также особенности расчета месячной заработной платы преподавателей организаций, реализующих

образовательные программы среднего профессионального образования исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год.

В Соглашении обращено внимание, в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ), на необходимость проведения взамен аттестации рабочих мест специальной оценки условий труда, по результатам которой работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации.

Одновременно Соглашением закреплено, что до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда за работниками сохраняются гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, установленные им до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. Это означает, что работодатель таким работникам по-прежнему должен предоставлять сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, предусмотренной трудовым договором, но не менее 7 календарных дней, а также производить оплату труда в повышенном размере, определенном трудовым договором. Размер повышенной оплаты, при этом, должен быть выше тарифной ставки (оклада) не менее чем на 4 процента.

Соглашение закрепляет также обязанность работодателя конкретные размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Соглашением в пункте 5.11.7 разрешается вопрос о том, к каким видам выплат (стимулирующего или компенсационного характера) следует относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками).

Работодателям рекомендовано относить перечисленные выплаты к выплатам компенсационного характера, именуемым «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), позволяющего относить к таким видам выплат выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К таким выплатам по аналогии с выплатами за совмещение профессий или должностей и были отнесены выплаты за классное руководство, заведование учебными кабинетами, проверку письменных работ и т.п., поскольку и в том, и в другом случае это связано с выполнением с согласия работников дополнительной работы, не входящей в их должностные обязанности.

Особое внимание в Соглашении уделено регулированию вопросов оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории.

Установлено, что оплата труда учителей, преподавателей с учетом квалификационной категории осуществляется независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Кроме того, в Соглашении рекомендуется закреплять в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах возможность оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой квалификационная категория отсутствует, но профиль ее работы (деятельности) совпадает с деятельностью по должности, по которой квалификационная категория установлена.

Рекомендации о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотрены в приложении № 3 Соглашения.

Следует отметить, что предусмотренные в указанном приложении перечни должностей работников, по которым установлена квалификационная категория, и должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, не являются исчерпывающими. При выявлении других должностей педагогических работников, по которым совпадают профили работы (деятельности), возможность оплачивать труд по разным должностям с учетом квалификационной категории, имеющейся по одной из них, также закрепляется в региональных соглашениях и коллективных договорах.

В Соглашении содержатся также рекомендации по закреплению в региональных соглашениях и коллективных договорах случаев сохранения за педагогическими работниками уровня оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории при истечении срока ее действия, поскольку продление срока действия квалификационной категории не предусматривается.

Соглашением рекомендуется:

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки

к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Следует также отметить, что перечисленные в Соглашении основания для сохранения уровня оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории также не являются исчерпывающими. В региональных и территориальных соглашениях и в коллективных договорах могут предусматриваться и другие основания.

Сторонами Соглашения предлагается закреплять в региональных отраслевых соглашениях такие меры, как применение упрощенной формы принятия решений аттестационными комиссиями для педагогических работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, если они претендуют на ту же самую квалификационную категорию.

Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Стороны Соглашения признают гарантии, устанавливаемые освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов:

установление гарантии по оплате труда для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

предоставление после окончания срока их полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другой равноценной работы (должности) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

В разделе Соглашения «Рабочее время и время отдыха» закрепляются особенности регулирования рабочего времени педагогических работников, а также право учителей и преподавателей на предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска за первый год работы установленной продолжительности, в том числе предоставляемого в каникулярный период до истечения шести месяцев работы, а также на выплату денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении исходя из 56-дневной продолжительности отпуска, если они проработали в рабочем году не менее 10 месяцев.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени может осуществляться только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Стороны при регулировании вопросов времени отдыха исходят из того, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Необходимо также отметить, что в соответствии с указанной статьей вопросы определения конкретных перечней работников с ненормированным рабочим

днем, а также продолжительности дополнительного отпуска отнесены к компетенции самих образовательных учреждений, а не органов государственной власти или органов местного самоуправления, которые устанавливают порядок и условия предоставления такого отпуска, но ни перечни работников с ненормированным рабочим днем, ни конкретную продолжительность дополнительного отпуска.

При определении перечня категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности дополнительного отпуска непосредственно в учреждении, организации следует также исходить из того, что предоставление работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день не связано с дополнительными финансовыми затратами, если не требуется замена работника на период его дополнительного отпуска, поскольку фонд оплаты труда предусматривается на 12 месяцев, за счет которого за рабочее время работнику выплачивается заработная плата, а за дни дополнительного отпуска производится оплата отпуска.

В заключение хотелось бы отметить, что организациями в коллективном договоре с учетом их финансово-экономического положения могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, а также условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, а также комментируемым Соглашением.

Комментарий подготовлен экспертом Общероссийского Профсоюза образования В.Н. Понкратовой.

Введение в действие профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденного приказом Минтруда РФ от 18.10.2013 г. № 544н, приказом Минтруда РФ от 25.12.2014 г. № 1115н с 1 января 2015 г. перенесено на 1 января 2017 г.