

Председатель Всероссийского
профессионального союза работников
Российской академии наук

_____ М.Ю. Митрофанов
« ____ » _____ 2021 г.

Министр
науки и высшего образования
Российской Федерации

_____ В.Н. Фальков
« ____ » _____ 2021 г.

Председатель
Профессионального союза
работников здравоохранения
Российской Федерации

_____ А.И. Домников
« ____ » _____ 2021 г.

Председатель
Общероссийской общественной
организации Профессиональный союз
работников агропромышленного
комплекса Российской Федерации

_____ Н.Н. Агапова
« ____ » _____ 2021 г.

Межотраслевое соглашение
по организациям, подведомственным
Министерству науки и высшего образования Российской Федерации,
на 2021–2023 годы

Москва
2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Межотраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с целью установления согласованных позиций по обеспечению и расширению трудовых и социально-экономических гарантий работников, содействию стабильной и эффективной деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников Организаций и работодателей в пределах их компетенции.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

работники федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации (далее – работники), в лице их полномочных представителей – Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, действующего на основании устава, Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующего на основании устава, Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, действующего на основании устава (далее – Профсоюзы);

работодатели – федеральные государственные бюджетные и автономные учреждения науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, а также федеральные государственные унитарные предприятия, подведомственные Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, в лице их полномочного представителя – Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, действующего на основании Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682.

1.3. Положения Соглашения:

являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей Организаций в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

распространяются на работодателей и работников Организаций, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, и служат основой при заключении региональных и территориальных отраслевых и иных соглашений, коллективных и трудовых договоров;

применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работодатели, соответствующие выборные профсоюзные органы могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие дополнительные социальные льготы и гарантии, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, распространяющиеся на членов Профсоюзов, а также на работников, не являющихся членами Профсоюзов, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны Соглашения договорились о том, что:

1.4.1. Условия региональных (территориальных) отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров не могут ухудшать положения работников Организаций по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением.

В коллективном договоре Организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

Минобрнауки России и Профсоюзы осуществляют ведомственный учет коллективных договоров, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Организациях, обобщение опыта коллективно-договорного регулирования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению

оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

1.4.3. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения либо продлению настоящего Соглашения на новый трехлетний срок должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия Соглашения.

1.6. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется Минобрнауки России на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.7. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Минобрнауки России обеспечивает доведение текста Соглашения до Организаций, Профсоюзы – до региональных (межрегиональных), территориальных и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения размещается также на официальных сайтах Минобрнауки России и Профсоюзов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2. Обязательства представителей Сторон Соглашения

2.1. Минобрнауки России и Профсоюзы:

2.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивают и совершенствуют систему органов социального партнерства на федеральном, региональном (межрегиональном), территориальном и локальном уровнях.

2.1.2. Обеспечивают комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в Организациях, повышения уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.3. При необходимости доводят информацию до Организаций о совершенствовании системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками. Проводят разъяснительную работу в части

совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.4. В целях реализации отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовят предложения по совершенствованию мер социальной защиты для работников, обеспечению экономических, социально-трудовых прав и интересов работников по вопросам социального страхования, пенсионного законодательства Российской Федерации и другим вопросам.

2.1.5. Участвуют на равноправной основе в работе Межотраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (далее – Межотраслевая комиссия), иных органах социального партнерства.

2.1.6. Способствуют повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном и территориальном уровнях и коллективных договоров в Организациях. Осуществляют мониторинг, обобщение опыта заключения региональных и территориальных отраслевых и иных соглашений и коллективных договоров Организаций, а также осуществляют мониторинг состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в Организациях.

2.1.7. Содействуют формированию объединений работодателей Организаций на региональном (межрегиональном) и территориальном уровнях.

2.1.8. Проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.9. Считают приоритетными следующие направления в совместной работе по реализации молодежной политики в Организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Организациях;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.1.10. Рекомендуют работодателям оформлять договоренности с представителями молодых ученых и специалистов Организаций по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, являющихся приложениями к коллективным договорам Организаций.

2.1.11. Рекомендуют работодателям и полномочным представительным органам работников включать в предусмотренном законодательством Российской Федерации и Соглашением порядке представителей молодых ученых и специалистов в состав комиссий по ведению коллективных переговоров, контролю исполнения и внесения изменений

в коллективные договоры в Организациях.

2.1.12. Рекомендуют работодателям при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в Организациях;

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности;

обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, совмещающим работу с получением образования, в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

2.1.13. Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.14. Способствуют реализации национальных проектов «Наука и университеты» и «Образование», иных федеральных программ в сферах, относящихся к компетенции Минобрнауки России.

2.1.15. В совместной работе считают приоритетными направления, реализуемые в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации до 2030 года направления, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474.

2.2. Минобрнауки России:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности Организаций, являющихся федеральными государственными бюджетными и автономными учреждениями, в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими утвержденного государственного задания и иные цели.

2.2.2. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в Организациях.

Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников.

2.2.3. Обеспечивает условия для участия представителей Профсоюзов (для учета мнения Профсоюзов при принятии решений) в разработке и (или)

обсуждении разрабатываемых Минобрнауки России проектов нормативных правовых актов в сфере труда, прежде всего по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работникам Организаций.

Информирует Профсоюзы о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сферах науки, здравоохранения и образования, затрагивающих социально-трудовые права работников Организации.

Организует совместно с Профсоюзами консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюзов в составе аттестационной комиссии Минобрнауки России для аттестации работников Организаций.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, рекомендуемых Организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности Организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Награждает работников Организаций ведомственным знаком отличия Минобрнауки России и иными ведомственными наградами за безупречный труд и высокие достижения в профессиональной деятельности с учетом мнения Профсоюзов.

2.2.7. Обеспечивает возможность представителям Профсоюзов принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке проектов нормативно-правовых актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научной деятельности, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение Организаций от участия в коллективных переговорах с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборным органом, сформированным первичными профсоюзными организациями, и от представления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора, на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Принимает меры по контролю за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законодательством Российской Федерации.

2.2.9. Рекомендует работодателям:

вести коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников и заключать коллективные договоры на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Соглашением;

обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Организацией посредством участия представителей работников в заседаниях органов управления Организацией при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями работников в указанные органы управления.

2.3. Профсоюзы:

2.3.1. Обеспечивают представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывают членам Профсоюзов и первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюзов, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, помощь по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Организаций, содействуют предотвращению в Организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.4. Обращаются в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.5. Проводят анализ проектов законодательных и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

2.3.6. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Участвуют в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена

законодательством Российской Федерации, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.2. Взаимодействовать на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Межотраслевой комиссии, являющейся органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации управления сферами науки, здравоохранения и образования на принципах законности, демократии, автономии организаций, информационной открытости и учета общественного мнения.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию (или с учетом мнения) с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборным органом, сформированным первичными профсоюзными

организациями.

Перечень локальных нормативных актов и порядок их принятия (по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборного органа, сформированного первичными профсоюзными организациями) устанавливается коллективным договором.

3.2. Минобрнауки России обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профсоюзов в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке нормативных правовых актов Минобрнауки России, затрагивающих права и интересы работников Организаций, обеспечить информирование Профсоюзов.

3.2.2. Способствовать реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения Устава организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом в соответствии со статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в организации, подведомственные Минобрнауки России, разъяснений по вопросам применения законодательства Российской Федерации в сферах науки и образования, положений Соглашения.

3.4. Стороны при необходимости проводят мониторинги соблюдения организациями, подведомственными Минобрнауки России, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, для которых обязанность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, порядка проведения конкурсов на замещение отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Конвенции ЮНЕСКО

о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 г.).

3.7. Минобрнауки России и Профсоюзы договорились о совместной разработке мер, связанных с устранением избыточной отчетности.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые договоры с работниками заключаются в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовые договоры с работниками могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на соответствующие должности научных или педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом положений локального нормативного акта Организации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами законодательства Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов Организации.

4.1.3. Работодатели с учетом 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 (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 5 июля 2013 г. № 01/60140-ЮЛ), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором 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 устанавливаемые 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, 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.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

4.1.5. Работники Организаций, включая руководителей и заместителей руководителей Организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же Организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения

к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других Организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данная Организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником 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;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам 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;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных нормами законодательства Российской Федерации.

4.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

выплату работникам выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

выплату работникам выходного пособия при наличии финансовых возможностей в размере не менее среднего месячного заработка в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении

по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем в сроки не менее двух месяцев до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности;

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

конкретные сроки трудового договора, заключаемого с работником, избранным по конкурсу, в случае, если трудовой договор с ним не заключается на неопределенный срок (часть первая статьи 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования:

порядка замещения отдельных должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

порядка проведения аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, а также методики ее проведения.

4.4. Минобрнауки России и Профсоюзы исходят из того, что в целях сохранения непрерывности научного и учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав научных работников и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах Организаций, осуществляющих научную и (или) образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации работника, 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 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

4.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым

с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм Трудового кодекса Российской Федерации.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников (рекомендуется аналогичное регулирование предусматривать в региональных, территориальных соглашениях, коллективных договорах), Минобрнауки России и Профсоюзы исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации

от 5 августа 2008 г. № 583;

Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н (не нуждается в государственной регистрации согласно письму Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63189);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63182);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63188);

приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63190).

5.2. Минобрнауки России с учетом мнения Профсоюзов:

5.2.1. Принимает примерные положения об оплате труда работников подведомственных Организаций, являющихся бюджетными и автономными

учреждениями, которые носят для них рекомендательный характер.

5.2.2. Участвует в разработке проектов отраслевых методических материалов по условиям оплаты труда и документов, устанавливающих квалификационные требования к работникам.

Устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организации с учетом сложности и объема выполняемой работы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

5.3. Стороны считают необходимым:

5.3.1. Совместно проводить мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

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

5.3.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.3.4. В целях повышения социального статуса работников Организаций, престижа профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

повышению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

5.3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.6. Рекомендовать работодателям заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизировать должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора.

5.3.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет с момента начала работы.

5.3.8. Рекомендовать работодателям закреплять в Коллективных договорах и Соглашениях сохранение средней заработной платы за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения

коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.9. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах по основным категориям работников.

5.3.10. В целях повышения социального статуса работников Организаций, престижа профессии и мотивации труда совместно выработать предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

установлению размеров минимальных окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

поддержанию достигнутых в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и поручений Правительства Российской Федерации целевых показателей оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.3.11. Проводить выплаты работникам со строгим учетом того, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливаются на фактический заработок работников, в том числе работников, получающих его в размере минимального размера оплаты труда.

5.3.12. Организациям, реализующим общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы

среднего профессионального образования, учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.3.13. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.4. Минобрнауки России рекомендует работодателям:

5.4.1. Обеспечить создание организационных и правовых условий для обеспечения уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4.2. Федеральным государственным бюджетным и автономным учреждениям производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другим работодателям – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рост заработной платы работников, связанный с индексацией заработной платы, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.4.3. При регулировании вопросов оплаты труда работников Организаций (рекомендуется аналогичное регулирование в региональных (территориальных) соглашениях, коллективных договорах) Стороны исходят из того, что:

5.4.3.1 Системы оплаты труда работников Организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с Примерными положениями об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений;

5.4.3.2. Положения об оплате труда работников Организаций, являющиеся приложением к коллективному договору, должны разрабатываться и приниматься с участием соответствующего выборного

органа первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборного органа, сформированного первичными профсоюзными организациями, и предусматривать 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, кроме категорий работников, указанных в части 3 статьи 145 3 Трудового кодекса Российской Федерации и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством;

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 размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических и медицинских работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема работы педагогических работников, и путем установления надбавки стимулирующего характера к должностным окладам медицинских работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

увеличения фондов оплаты труда Организаций, предусмотренных за счет бюджетов всех уровней, в целях обеспечения сохранения достигнутых в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

и поручений Правительства Российской Федерации целевых показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников (соотношения заработной платы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности), а также индексации уровня оплаты труда иных категорий работников в целях обеспечения уровня реального содержания их заработной платы, которые рекомендуется осуществлять преимущественно за счет увеличения размеров окладов (должностных окладов);

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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 Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

продолжительности рабочего времени отдельных категорий работников, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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 организаций.

5.4.4. Механизмы стимулирования труда работников предусматриваются в положениях об оплате труда Организаций.

5.4.5. При разработке и утверждении в Организациях 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 быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей Организации, 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 локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения выборного или представительного органа работников (принцип прозрачности).

5.4.6. 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 Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

5.4.8. Осуществлять оплату сверхурочной работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее

чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.4.9. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) и привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, осуществляется оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной

в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

5.4.10. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда осуществляется в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и в зависимости от степени вредных условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются дифференцированно:

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), – не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) – не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) – не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), – не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), – не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным

договором, трудовым договором, и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) дифференцированно в зависимости от класса условий труда.

5.4.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.4.13. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым договором, и не входящую в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.4.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.4.15. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.4.16. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной

категории 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.

5.4.17 Работодатели федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений обеспечивают дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельных расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

5.4.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Минобрнауки России и Профсоюзы рекомендуют предусматривать в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

о сохранении за педагогическими и медицинскими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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 учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими и медицинскими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Для работников Организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не более 34 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не более 30 часов в неделю – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда;

продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Для работников Домов ученых режимы труда и отдыха могут устанавливаться локальными нормативными актами, коллективным договором, либо трудовым договором с соблюдением норм трудового законодательства.

6.1.4. В соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени (36, 34 и 30 часов в неделю) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Медицинским работникам в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации

от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», иными нормативными правовыми актами, действующими в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации, независимо от результатов проведения специальной оценки условий труда.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по графику, утверждаемому в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.7. 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 трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой

категории работников, 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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, устанавливается в следующем размере:

не менее 7 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени;

не менее 10 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени;

не менее 14 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени;

не менее 21 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

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

Медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда предоставляется согласно приложению к указанному постановлению независимо от результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй

статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени вредности, – в размере не менее дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным, – в размере не менее двойной дневной ставки (части должностного оклада) за каждый день дополнительного оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, и иными нормативными правовыми актами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы с указанием условий и продолжительности таких отпусков.

6.1.9. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными

требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За руководителями научных организаций сохраняется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляемый им по ранее занимаемой должности.

Руководителю научной организации, имеющему ученую степень кандидата наук или доктора наук, может предоставляться ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дня или 56 календарных дня, при наличии финансовой возможности научной Организации.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, 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 удлиненных оплачиваемых отпусках». Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков указанной категории работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

7. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями, включая работодателей и первичные профсоюзные организации, добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, устранения причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Стороны Соглашения исходят из того, что:

7.1. Минобрнауки России:

7.1.1. Участвует в разработке нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюзов 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», в том числе:

стандартов безопасности труда в организациях,
правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, произошедших в Организациях, за истекший год.

7.1.3. Предоставляет Профсоюзам не позднее апреля текущего года информацию о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, произошедших в отчетном периоде причинах несчастных случаев, выделении Организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение охраны труда и оздоровление работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ).

7.1.5. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) по охране труда Организаций.

7.1.6. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минобрнауки России по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда в Организациях.

7.1.7. Способствует деятельности работодателей и их представителей по созданию безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

7.1.8. Способствует обеспечению деятельности работодателей и их представителей по вопросам создания условий для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением нормативных требований охраны труда.

7.2. Работодатели обеспечивают:

7.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.3. Соблюдение требований охраны труда на каждом рабочем месте.

7.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.15. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.2.16. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.17. Незамедлительное направление информации в соответствующие Профсоюзы о каждом групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, об авариях и чрезвычайных происшествиях (пожары, взрывы и т.п.).

7.2.18. Выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций) семье работника в случае его смерти, произошедшей вследствие несчастного случая на производстве, при условии, если данная выплата предусмотрена коллективным договором.

7.2.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

7.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.23. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.2.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

7.2.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2.26. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

7.2.27. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и планами ежегодно реализуемых работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Организации используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %, с возможным увеличением до 30 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.28. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.29. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом положений совместного письма Минтруда России Минздрава России и Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 9 октября 2018 г. № 15-1/10/В-7756/16-6/10/2-6553/01-А/475.

7.2.30. Предоставление работникам за счет собственных средств сертифицированной спецодежды и других СИЗ, молока, смывающих и (или) обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами.

7.2.31. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в течение трудовой деятельности), обязательных психиатрических освидетельствований работников, иных осмотров и освидетельствований в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

7.2.32. Организацию проведения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.33. Организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.34. Условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Включение в Коллективные договора и соглашения информацию о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате.

7.2.35. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.2.36. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

7.2.37. Участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев с работниками. Представление информации в Профсоюзы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.38. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в Профсоюзы по их запросу и выполнении представлений органов профсоюзного контроля. В коллективных договорах и соглашениях предусматривается участие технических инспекторов труда Профсоюзов в расследовании несчастных случаев с работниками, обучении по условиям и охране труда.

7.3. Профсоюзы:

7.3.1. Обеспечивают оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюзов, организуют обучение

технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюзов на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей профсоюзные инспекции труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе для представления интересов членов Профсоюзов в Федеральной службе по труду и занятости и ее территориальных органах, других федеральных органах исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору, в правоохранительных и судебных органах.

7.3.3. Организуют профсоюзный контроль состояния охраны труда в Организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, за соблюдением установленных законодательством требований.

7.3.4. Оказывают содействие в реализации прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, организуют их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.3.6. Иницируют создание комитетов (комиссий) по охране труда и обеспечивают вхождение в состав комитета (комиссий) представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Принимают участие в работе комиссий Организации по проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний руководителей и специалистов требований охраны труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.8. Взаимодействуют с органами государственного контроля (надзора) по вопросам условий и охраны труда, в том числе предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.9. Обращаются в надзорные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками, нарушении законодательства о специальной оценке условий труда.

7.3.10. Принимают участие в лице своих представителей, инспекторов труда Профсоюзов в работе комиссий по проверкам:

готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых,

перед началом летней оздоровительной кампании.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

7.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований профсоюзных инспекторов труда, представлений и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, направленных работодателям, для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований условий и охраны труда.

7.4.3. Регулярно, не реже одного раза в год по согласованию рассматривают состояние условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Организациях.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Минобрнауки России:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства, оказания эффективной помощи работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций, потребность в получении работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы науки, здравоохранения и образования, рынка труда, на востребованность и конкурентоспособность научной, медицинской и педагогической профессий, на формирование позитивного образа работника сфер науки, здравоохранения и образования в общественном сознании.

8.1.4. Исходит из того, что согласно приказу Минобрнауки России от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, члены выборных профсоюзных органов и работники аппаратов Профсоюзов, в том числе их 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 Профсоюзов.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала Организаций.

8.2. Работодатели информируют Профсоюзы не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.3. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации Организаций, сокращении численности или штата работников Организаций Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов Профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзах.

8.4. Стороны считают, что:

8.4.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических и медицинских работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в трудовой деятельности, педагогической и медицинской науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.4.2. Педагогическому и медицинскому работнику Организации, имеющему (имевшему) первую или 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 педагогический или медицинский работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников Организаций.

8.5.2. При проведении структурных преобразований принимают меры по недопущению массовых сокращений работников Организаций.

8.5.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организаций.

8.5.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации работников Организаций, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена действующим законодательством, конкурса на замещение отдельных должностей работников и переводу на эти должности и методики их проведения.

8.5.5. Содействуют выполнению работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме предоставлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

Работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации предусматриваются в разделе коллективного договора Организации и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

8.5.6. Содействуют созданию и деятельности Молодежных советов, Советов молодых ученых и других молодежных объединений работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.5.7. Содействуют проведению мероприятий, в том числе всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития работников Организаций.

8.5.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня

пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации.

8.5.9. Стороны в рамках своей компетенции принимают участие в разработке мер по:

- развитию фундаментальных научных исследований;
- созданию опережающего научно-технологического задела на приоритетных направлениях научно-технологического развития;
- формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;
- обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство;
- развитию профессионального потенциала молодежи;
- обеспечению приоритета профилактики в сфере охраны здоровья и развития первичной медико-санитарной помощи;
- повышению эффективности оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи, скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, медицинской эвакуации;
- развитию и внедрению инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины;
- развитию медицинской реабилитации населения и совершенствованию системы санаторно-курортного лечения, в том числе детей;
- обеспечению медицинской помощью неизлечимых больных, в том числе детей;
- обеспечению системы здравоохранения высококвалифицированными кадрами;
- сохранению культурного и исторического наследия народа, обеспечению доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни;
- созданию благоприятных условий для устойчивого развития сфер культуры и туризма.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, из средств от иной приносящей доход деятельности Организации;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Организации;
- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (работников на пять и менее лет, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюзов не менее чем за два месяца;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций из средств от иной приносящей доход деятельности Организации;

сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями, детскими оздоровительными лагерями на равных с работающими условиях;

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

определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации;

недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата Организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, а также работников, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

предоставлению сокращаемому работнику времени для поиска работы с сохранением заработной платы за счет средств от иной приносящей доход деятельности Организации;

созданию условий по обеспечению права работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе для работы, требующей знания языков.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Профсоюзы:

9.1.1. Обращаются в Правительство Российской Федерации с предложениями, касающимися социально-трудовых и экономических прав работников.

9.1.2. Принимают участие в деятельности жилищных комиссий Организаций и Минобрнауки России по вопросам предоставления работникам Организаций жилья, распределения денежных средств, выделяемых на социальные выплаты (жилищные сертификаты) молодым

ученым для приобретения жилых помещений в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050, составления списков работников Организаций, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

9.1.3. Защищают интересы работников Организаций в случае изъятия органами государственной власти и местного самоуправления, а также подведомственными им структурами любых объектов имущественного комплекса социальной сферы Организаций (включая жилищный фонд, в том числе общежития, гостиницы, автобазы, детские сады, лечебно-профилактические детские оздоровительные лагеря, центры детского отдыха, базы отдыха, физкультурно-оздоровительные, спортивные сооружения, объекты здравоохранения и другие), земель, на которых они расположены, земельных участков, признанных пригодными для ведения жилищного строительства, учитывая, что данные объекты недвижимого имущества служат интересам и удовлетворению потребностей работников, являются материальной базой для реализации социальных программ.

9.2. Стороны исходят из того, что:

если порядком предоставления средств не установлено иное, Организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, 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 ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также строительство жилья работникам.

9.2.1. Работники Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников Организаций, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения,

корпоративных пенсионных программах;

внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно страховых пенсий в связи с медицинской и педагогической деятельностью;

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников;

предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями в соответствии с законодательством Российской Федерации;

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы.

9.4. Минобрнауки России в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры Организаций.

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях Организаций:

выделение дополнительных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности Организаций, на развитие кадрового потенциала и санаторно-курортного лечения и отдыха работников Организаций;

на установление дополнительных мер, направленных на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;

на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения;

на обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников Организаций;

обязательства работодателей по вопросам оздоровления работников.

9.6. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.6.1. Обеспечивают направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в пять лет с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.6.2. При направлении ими работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняют за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.6.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-

курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.6.4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, отчисляют денежные средства на счет первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.6.5. Изыскивают средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов Организаций.

9.7. Минобрнауки России при формировании предложений к проекту федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников Организаций за счет средств бюджета, и принимает меры к сохранению поликлиник и санаториев-профилакториев.

9.8. Стороны согласились принимать меры для включения в федеральные целевые программы по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера в другие регионы Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из Организаций работникам, желающим выехать в другие регионы и нуждающимся в этом по состоянию здоровья работникам, ветеранам труда.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций членов Профсоюзов

Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

10.1. Минобрнауки России:

10.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Профсоюзов в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в Организациях.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Соблюдают права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.2.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации 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 документы.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Могут передавать в бесплатное пользование Профсоюзам находящиеся на балансе Организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, Соглашением.

10.2.4. Не препятствуют представителям выборных органов первичных профсоюзных организаций в посещении Организации и подразделений, где работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач Профсоюзов и предоставленных законодательством Профсоюзам прав.

10.2.5. Предоставляют Профсоюзам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.6. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюзов, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.7. Содействуют профсоюзным организациям в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

10.2.8.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюзов по охране труда и представителей Профсоюзов в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации.

10.2.8.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.8.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых и технических инспекций труда Профсоюзов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны договорились, что лица, включая членов Профсоюзов, участвующие в ведении коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, Соглашения, освобождаются, при необходимости, от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев, для осуществления соответствующей деятельности.

10.2.8.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, Соглашением.

10.2.8.5. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

10.2.8.6. Работодатели предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре.

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

10.3.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборные должности в выборные органы первичной профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – 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.

10.3.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзных органов всех уровней прав на улучшение жилья (улучшение жилищных условий), пользование лечебными, лечебно-профилактическими, дошкольными образовательными организациями и детскими оздоровительными лагерями на равных с работающими условиях.

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

10.3.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.3.4. 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.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение соответствующих должностей работников, при разработке положений об оплате труда Организаций.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством, с учетом положений настоящего Соглашения.

11. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения, их представителями, представителями Межотраслевой комиссии, соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Межотраслевая комиссия на основании Положения, утверждаемого Минобрнауки России, и в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

11.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

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

11.4. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на официальных сайтах представителей Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. 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.

11.6. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Межотраслевой комиссией в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.