

КОММЕНТАРИИ
к Отраслевому соглашению между Башкирским рескомом Профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации и
Министерством образования Республики Башкортостан
на 2018-2020 годы

Отраслевое соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования.

Комментарии имеют цель обратить внимание руководителей и специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей и работников образовательных учреждений, выборных органов профсоюзных организаций на отдельные положения Соглашения, в которых содержатся договоренности сторон по наиболее важным вопросам регулирования трудовых правоотношений, защиты прав и интересов работников образования и обучающихся учреждений профессионального образования. Кроме того, в отдельных положениях Соглашения разъясняется и уточняется порядок применения нормативных актов, устраняются пробелы в законодательстве. Это обобщение практики применения норм законодательства, в том числе с учетом официальной позиции органов власти и управления и по спорным вопросам.

п.1.3., абз. 4

Важный момент: Министерство образования РБ признает первичные профсоюзные организации обучающихся, действующие в профессиональных образовательных учреждениях, формой студенческого самоуправления, а выборные органы первичных профсоюзных организаций – органами студенческого самоуправления.

п.1.6.1

Обращаем внимание на то, что **условия территориальных соглашений и коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением, недействительны и не подлежат применению.**

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей деятельности профсоюзные организации вправе беспрепятственно получать от работодателей, их объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам. Непредоставление информации Профсоюзу расценивается как нарушение законодательных актов в области социального партнерства и невыполнение обязательств, в том числе предусмотренных Отраслевым соглашением, что влечет ответственность.

п. 2.8

Трудовой кодекс РФ предусматривает участие профсоюзного органа в регулировании трудовых правоотношений в формате «дача профсоюзным

комитетом мотивированного мнения». Если в учреждении принимается решение о замене дачи мотивированного мнения на формат «согласование с профсоюзным комитетом», это должно быть прописано в коллективном договоре. Список локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, а также вопросы, по которым работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения профкома, представлены в приложении 1.

Раздел III касается вопросов трудовых правоотношений. Стороны Соглашения при регулировании трудовых отношений исходят из того, что с работниками образовательных учреждений трудовые договоры заключаются, как правило, на неопределенный срок. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать в трудовом договоре с работником обстоятельства из числа предусмотренных Трудовым кодексом РФ, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

п. 3.1.4., абз.2

Соглашение закрепляет норму о недопустимости увольнения работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в случае, если работнику не была представлена возможность повысить свой профессиональный уровень, обусловленная предусмотренным законом правом педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

При этом создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесена к компетенции образовательного учреждения (п. 5 ст.28 Федерального закона № 273-ФЗ), фактически - к компетенции работодателя. К созданию условий для дополнительного профессионального образования работников относится урегулирование как организационных, так и финансовых вопросов, непосредственно связанных с дополнительным профессиональным образованием работников, в том числе:

направление работника на обучение (как в субъекте Российской Федерации, так и за его пределами) за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств учреждения, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

В случае если право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны

работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам, суд) либо в федеральную инспекцию труда, правовую инспекцию труда Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ за восстановлением нарушенного права на дополнительное профессиональное образование.

Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств. Такие условия не могут быть включены в договоры.

При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования, в том числе в случаях, когда дополнительное профессиональное образование осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения дополнительного профессионального образования в таких случаях будет неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарным проступком. За совершение проступка работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 Трудового кодекса РФ.

В то же время неполучение работником дополнительного профессионального образования не может служить основанием для отказа в установлении педагогическому работнику квалификационной категории или признания его не соответствующим занимаемой должности (Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

п.3.1.5

Определены обязательные условия для включения в трудовой договор педагогических работников.

Условие об объеме выполняемой учебной нагрузки является обязательным для включения в трудовой договор педагогических работников, поименованных в п.п. 1, 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, а также руководителей, их заместителей и иных работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу помимо своей основной деятельности. При этом необходимо указывать фактически выполняемый объем педагогической нагрузки

работника, а не количество часов, принятых за ставку заработной платы педагогических работников.

В трудовом договоре указываются условия оплаты труда, сроки и порядок получения заработной платы, в том числе размер ставки заработной платы работника, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. Конкретизируются условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, условия получения, периодичность установления и осуществления выплат, размер выплаты).

Не допускается ссылка в трудовом договоре на локальные нормативные акты учреждения, в том числе на штатное расписание.

п.3.1.8

Размер дополнительной платы за работу, не обусловленную трудовым договором работника, и выполняемую им, с его согласия, наряду с основной работой, определяется по соглашению сторон трудового договора, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

п. 3.1. 10

Продление срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.

Исключение из этого правила составляет часть 6 ст. 332 Трудового кодекса РФ, которая позволяет продлевать срок трудового договора с педагогическим работником из числа профессорско-преподавательского состава при избрании его по конкурсу по срочному трудовому договору на замещение ранее занимаемой им должности.

п.4.1., абз.2

Другая часть педагогической работы, регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536.

п. 4.11

Категория детей, в отношении которых применяется понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», определена законодательством Российской Федерации как с точки зрения собственно ограничений по состоянию здоровья детей, так и с точки зрения необходимости создания специальных условий получения детьми образования исходя из решения психолого-медико-педагогической комиссии.

Согласно приказу Минобрнауки России «Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии» от 20 сентября 2013 г. № 1082, комиссия формулирует заключение о необходимости создания специальных условий для получения ребенком образования, коррекции нарушений развития и социальной адаптации, а также рекомендации по определению формы получения

образования, образовательной программы, которую ребёнок может освоить, форм и методов психолого-медико-педагогической помощи.

п.5.2.3

С 01 января 2018 года установлен размер МРОТ – 9489 рублей. Ни один работник, в том числе педагогический, отработавший норму рабочего времени, не может получать заработную плату ниже МРОТ. 7 декабря 2017 года Конституционный суд РФ постановил признать положения статей 129, 133, 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему правовому смыслу они **не предусматривают включения в состав минимального размера оплаты труда в субъекте Российской Федерации районных коэффициентов и надбавок**, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним. Поэтому важным дополнением Соглашения является положение о том, что **оплата районного (уральского) коэффициента** в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда **не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда** Соответствующий комментарий содержится в информационном письме Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ и Министерства финансов РБ (приложение 2).

п. 5.2.4

Результаты специальной оценки условий труда не относятся к технологическим или организационным причинам изменения условий трудового договора и не могут повлечь отмены ранее установленных работнику гарантий за работу во вредных условиях труда (доплата, дополнительный отпуск), если условия труда на рабочем месте работника не улучшались. Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

Установленные работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и льготы не могут быть отменены без проведения работодателем мероприятий, направленных на улучшение условий труда работника.

п.5.2.9

Уточнены особенности оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты. Закреплен **принцип оплаты труда** данной категории педагогических работников **по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс-комплект**. При этом режим работы учителя должен регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

Для проведения уроков применяется расписание учебных занятий предусматривающее проведение занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

Следует учитывать, что объединение классов допускается только в начальных классах. Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10. **Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.**

п.5.2.11

Педагогическим работникам, а также младшим воспитателям (помощникам воспитателей) устанавливаются надбавки в размерах соответственно 2000 рублей и 1000 рублей. **Надбавки выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, в том числе при замещении отсутствующего работника.** Эти надбавки устанавливаются за фактически отработанное время, в том числе педагогическим работникам, работающим на условиях замещения, как по основной должности, так и по замещаемой. Соответствующий комментарий содержится в письме Министерства образования РБ № 09-03/288 от 20.12.2017 года (приложение 3). Например, если воспитатель замещает музыкального руководителя или другого педагогического работника за пределами своего основного рабочего времени, надбавка ему начисляется по обеим должностям.

Надбавка помощникам воспитателей и младшим воспитателям **выплачивается сверх минимального размера оплаты труда,** пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

п.5.2.14

В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса РФ по которой заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда возникает необходимость установления соответствующей доплаты педагогическим работникам за **интенсивность** труда при превышении нормативной наполняемости классов, групп в образовательных учреждениях в соответствии с письмом Правительства РБ и Федерации профсоюзов РБ № 2-1-495-2189-П от 7 сентября 2016 г. (приложение 4) и письмом Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/205 от 18 июля 2017 г (приложение 5). Это позволит при фактическом переполнении групп в дошкольных образовательных учреждениях осуществлять соответствующую оплату за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

п. 7.5.

Обращаем внимание на расширение возможностей по установлению оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории. Такая возможность теперь предоставлена также

педагогическим работникам и «... - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию».

п.7.6.1

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории, но с учетом срока действия ранее установленной категории.

п.7.6.4

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, график проведения аттестации, под подпись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

п.8.1.1

Дополнен нормой **об обучении педагогических работников навыкам оказания первой помощи пострадавшим на производстве.**

В связи с внесением в Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополнения в части **обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи** активизировались действия органов государственного контроля и надзора, в т.ч. Рострудинспекции, в части наложения административных штрафов за допуск педагогических работников к работе без прохождения соответствующего обучения.

При реализации этих требований необходимо руководствоваться Порядком обучения и проверки знаний требований охраны труда, утвержденным постановлением Минтруда РФ и Минобробразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29.

Работодатель **обязан обеспечить обучение всех работников учреждения навыкам оказания первой помощи пострадавшим на производстве.**

Обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим должно проводиться лицами, прошедшими специальную подготовку, а **порядок, форма и оформление результатов обучения по оказанию первой помощи пострадавшим определяется работодателем.**

Обучение и проверка знаний требований охраны труда проводится один раз в год для работников рабочих профессий и один раз в три года для руководителей и специалистов учреждений в рамках специального обучения по охране труда, проводимого обучающими организациями.

Также внесено дополнение об обеспечении за счет средств работодателя прохождения **обязательного психиатрического освидетельствования работников образования.**

Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695 установлены Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием

вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

В Перечне указано, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений, осуществляющие отдельные виды профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности, а именно: **работники учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.**

Согласно части 9 статьи 22 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **к учебно-воспитательным учреждениям** относятся образовательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа).

Кроме того, если по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах работников выявлены вредные и опасные производственные факторы и на этих рабочих местах установлен класс вредности, то данные работники обязаны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

п.8.1.2

Стороны содействуют ежегодному заключению, до принятия соответствующих бюджетов, соглашений администраций муниципальных районов и городских округов РБ с территориальными организациями Профсоюза по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных учреждениях.

В соответствии п. 2.3. решением республиканской Межведомственной комиссии по охране труда от 19.12.2008 г. № 33/1 рекомендовано главам администраций муниципальных районов и городских округов Республики Башкортостан «Ежегодно до принятия соответствующих бюджетов заключать с территориальными организациями Профсоюза Соглашения по финансированию мероприятий улучшения условий и охраны труда в учреждениях образования».

Департамент государственной службы и кадров Минобрнауки России письмом от 8 августа 2017 г. N 12-753 направил примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей

образовательную деятельность.

Соглашение по охране труда как документ, содержащий в том числе и финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников образовательного учреждения, разрабатывается на календарный год и вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем образовательного учреждения) и представителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (профкома).

В отличие от других документов текущего и перспективного планирования (планов мероприятий по охране труда) соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н.

Мероприятия, предлагаемые для включения в соглашение по охране труда, как правило, состоят из пяти самостоятельных разделов:

- организационные мероприятия;
- технические мероприятия;
- лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия;
- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты;
- мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

п.8.2.1

Особое внимание уделяется вопросу **возврата средств из Фонда социального страхования от несчастного случая на производстве.**

Приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 31 октября 2017 г. № 764н внесены изменения в правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

С 6 января 2018 года действует скорректированный перечень документов, необходимых для компенсации за счет взносов покупки спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Теперь требуется дополнительно представлять копию заключения о подтверждении производства промышленной продукции на территории России. Выдает такое заключение Минпромторг. При этом представление сертификатов (деклараций) соответствия материалов, из которых сшита спецодежда, не требуется.

Со 2 января 2018 г. заявление о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, оформляется по обновленной форме.

В новом бланке появится место для отметки о способе получения решения Фонда социального страхования РФ. Можно будет выбрать следующие варианты:

- лично или по почте либо в электронном виде через портал госуслуг (можно выбрать, только если заявление подается также через портал).

Кроме того, внесена техническая правка в одном из примечаний к заявлению: аттестация рабочих мест по условиям труда заменена на специальную оценку условий труда.

п.8.2.2

Министерство образования РБ осуществляет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, в том числе расследований несчастных случаев с обучающимися.

29 сентября 2017 г. Министерством юстиции РФ зарегистрирован приказ Минобрнауки РФ от 27 июня 2017 г. № 602, утвердивший Порядок расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Порядок значительно расширяет полномочия и степень ответственности руководителя образовательного учреждения при организации расследования несчастного случая с обучающимися. В новом документе (Порядке) при расследовании несчастного случая, в результате которого обучающийся получил легкие повреждения здоровья (наиболее часто встречающиеся виды травм при проведении обучения) указано, что именно руководитель (!) (или лицо, его замещающее) обязан возглавить комиссию по расследованию несчастного случая (в составе не менее трех человек), а состав комиссии утвердить распорядительным актом.

Кроме того, конкретно поименованы работники и представители общественных организаций, которые в обязательном порядке включаются в состав комиссии по расследованию несчастного случая, а именно:

- специалист по охране труда, или лицо, на которое руководителем образовательного учреждения возложены обязанности специалиста по охране труда (в Положении – «представитель отдела охраны труда или инспектор по охране труда»).

п. 9.4

В соответствии с ч.4 ст. 43 ФЗ№273 «Об образовании в РФ» за неисполнение или нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, к обучающимся могут быть применены меры дисциплинарного взыскания. К таким мерам относятся: замечание, выговор, отчисление из организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Наличие неликвидированной академической задолженности обучающимися по основным профессиональным образовательным программам в установленные сроки (невыполнение учебного плана) образует самостоятельное основание прекращения образовательных отношений по инициативе организации, осуществляющей образовательную деятельность. Отчисление по такому основанию может осуществляться без учета мнения профкома.

п. 9.5

Размеры государственной академической и государственной социальной стипендий студентам, обучающимся по очной форме обучения за счет средств республиканского бюджета, определяются образовательным учреждением (администрацией колледжа), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не могут быть меньше нормативов, установленных Правительством РБ по каждому уровню профессионального образования и категориям студентов с учетом уровня инфляции (Постановление Правительства РБ от 28 апреля 2014 г. № 197). Образовательное учреждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право увеличивать размер стипендий отдельным категориям студентов при наличии финансовых средств.

Обучающимся в образовательных учреждениях профессионального образования может оказываться материальная поддержка. Объем средств бюджета Республики Башкортостан для оказания материальной поддержки нуждающимся студентам предусмотрен в размере 25% стипендиального фонда (Постановление Правительства РБ от 2 октября 2013г. № 443). Материальная поддержка обучающимся выплачивается в размерах и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома. Также возможно оказание материальной поддержки нуждающимся студентам за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

п.9.7

Частями 3 и 4 статьи 39 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» установлено, что наниматели жилых помещений в общежитиях, входящих в жилищный фонд организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по договорам найма жилого помещения в общежитии вносят плату за пользование жилым помещением (плату за наем) и плату за коммунальные услуги. Размер платы за пользование жилым помещением и коммунальные услуги в общежитии для обучающихся определяется локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома. Приказом №696 от 31 мая 2016 Министерства образования Республики Башкортостан установлен максимальный размер платы за пользование жилым помещением (платы за наем) в общежитии для обучающихся по основным образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения и на период прохождения промежуточной и итоговой аттестации обучающимся по данным образовательным программам по заочной форме обучения в организациях, подведомственных Министерству образования РБ, в размере платы за

пользование жилым помещением (платы за наем) для нанимателей жилых помещений по договорам социального найма жилых помещений государственного или муниципального жилищного фонда, установленном соответствующими органами местного самоуправления с учетом следующих коэффициентов, применяемых в зависимости от планировки помещений в общежитии

для общежитий коридорного типа - 0,5;

для общежитий гостиничного и секционного типов - 0,75;

для общежитий квартирного типа - 1,0.

п. 10.1

Ограничение срока (3 года), в течение которого работник должен был приступить к работе в педагогической должности после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации, чтобы получить статус молодого специалиста, снято. Теперь реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы (вне зависимости от того, когда работник закончил образование).

Соглашением оговаривается также, что статус молодого специалиста распространяется и на работника, имевшего трудовой стаж до завершения им обучения в организации высшего образования (профессиональной образовательной организации).

п.11.3

Закреплены гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

В частности, стороны признают, что работодатель должен получить согласие выборного профсоюзного органа при принятии решения в отношении работников, являющихся руководителем (заместителем руководителя) или членами выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, по следующим вопросам:

- наложение дисциплинарного взыскания
- перемещение или временный перевод на другую работу
- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников (помимо соблюдения общего порядка увольнения).

При этом, если работодатель принимает решения по этим вопросам в отношении работников, являющихся членами выборного профсоюзного органа, то согласие требуется данного профсоюзного органа.

Если работодатель принимает решение по названным вопросам в отношении работника, являющегося председателем профсоюзной организации

(заместителем председателя), то требуется согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ вышестоящие профсоюзные органы:

- для выборных органов первичной профсоюзной организации - выборные органы территориальной организации Профсоюза (председатель, президиум, комитет).

- для выборных органов территориальной организации Профсоюза - выборные органы республиканской организации Профсоюза (председатель, президиум, комитет).

В связи с тем что Трудовой кодекс РФ не конкретизирует вышестоящий профсоюзный орган (единоличный, коллегиальный руководящий или коллегиальный исполнительный), то согласие (несогласие) с решением работодателя в отношении председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации может выражать президиум территориальной организации Профсоюза.

Заседание выборного профсоюзного органа протоколируется, согласие (несогласие) оформляется в форме постановления выборного профсоюзного органа. Выписка из протокола заседания выборного профсоюзного органа направляется руководителю организации образования.

Порядок расторжения трудового договора в данном случае регулируется ст.374 Трудового кодекса РФ. Важно, чтобы профсоюзные органы соблюдали установленный законом срок для вынесения решения (7 дней). При этом решение должно быть обоснованным.

Комментарии подготовлены специалистами Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования

Локальные акты, принимаемые работодателем с учетом мотивированного мнения профкома

- Порядок проведения аттестации непедагогических работников (ст.81 Трудового кодекса РФ).
- Представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС*).
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим (ст.101 Трудового кодекса РФ).
 - График сменности (ст.103 Трудового кодекса РФ).
 - График отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ).
 - Правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 Трудового кодекса РФ).
 - Система оплаты труда организации (ст.144 Трудового кодекса РФ).
 - Форма расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ, п.5.2.15 ОТС*).
 - Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536).
 - Расписание уроков (занятий), режим рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8 ОТС*).
 - Размер стимулирующих выплат руководителям организаций (п.5.4 ОТС*).
 - Размер и порядок выплаты материальной поддержки обучающимся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (п.15 ст.36 ФЗ "Об образовании в РФ").
 - Размер платы за пользование жилым помещением (платы за наем) в общежитии для обучающихся (п.4 ст.39 ФЗ "Об образовании в РФ").
 - Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ "Об образовании в РФ").
 - Введение для воспитателей, работающих в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536).

В том числе локальные акты, предусматривающие (устанавливающие)

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 Трудового кодекса РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 Трудового кодекса РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 Трудового кодекса РФ).
- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса РФ).
- условия и оплату труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат работникам (п.2.8 ОТС*).

- объем педагогической нагрузки, тарификация (п.2.8, п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601, 4.5 ОТС*).
- объем педагогической нагрузки руководителя, его заместителей и совместителей (п.4.6 ОТС*).
- объем педагогической нагрузки непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы в той же организации (п.4.7 ОТС*).
- режим рабочего времени работников в случае простоя (п.4.10.3 ОТС*).
- введение суммированного рабочего времени (п.4.12 ОТС*).
- оплату труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.5 ОТС*)

Вопросы, по которым работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения профкома

- принятие всех локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 Трудового кодекса РФ).
- введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 Трудового кодекса РФ).
- принятие решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза (ст.82, 373 Трудового кодекса РФ), в случаях:
 - сокращение численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ)
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ)
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ).
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 Трудового кодекса РФ).
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового кодекса РФ).
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса РФ, п.6.2.5 ОТС).
- принятие решения о расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие локальные акты и вопросы, решение по которым принимается работодателем с учетом мнения или с согласия профсоюзного комитета.

Принятие решения о расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

** - Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2018 - 2020 годы.*