



Сгонять в выходные на Мальту? Легко!

«Пеликаны» слетелись для обмена опытом на Байкал



Мальта - это не только экзотический остров, но и населенный пункт в Иркутской области, где находились первые поселения человека в 9-м тысячелетии до нашей эры. Мальтинская стоянка первобытного человека - одно из семи чудес Усольского района наряду с растением венерин башмачок, Белыми скалами и храмом Казанской иконы Божией Матери, которому более двухсот лет. Обо всем этом узнали участники межрегионального семинара «Функциональная грамотность: проблемы и решения», который объединил гостей из Петербурга, Кубани, Красноярского края и Новосибирской области. Специалист Центра развития образования Усольского района Елена Мякишева, победитель конкурса «Учитель года Иркутской области»-2016, собрала для встречи «пеликанов» из разных уголков страны.

Стр. 8 ▶



Воронежский обком Профсоюза образования обратился к губернатору Александру Гусеву с просьбой в максимально сжатые сроки принять программу по капитальному ремонту общежитий техникумов и колледжей. Поводом для обращения послужили те откровенно нечеловеческие условия, в которых живут студенты. В 2020-2021 годах техническая инспекция труда обкома профсоюза провела выборочное обследование общежитий организаций среднего профессионального образования. Увиденное поразило даже видавших виды профсоюзных работников.

Стр. 2 ▶

Новости

Пострадавшим забайкальцам помогают всем миром

В 13 районах Забайкалья введен режим чрезвычайной ситуации из-за паводков. После обильных дождей оказались затоплены дома и придомовые территории. Стихия забрала у людей жилье и имущество, накопленное годами. Краевая организация Общероссийского Профсоюза образования объявила сбор гуманитарной помощи для пострадавших.

По данным пресс-службы правительства Забайкальского края, особенно тяжелая ситуация сложилась в восьми муниципальных районах. В 23 населенных пунктах затоплено 298 жилых домов и 681 приусадебный участок. Стихия разрушила девять деревянных мостов, частично затоплено десять участков автодорог общей протяженностью более 6 километров. В крае развернуто пять пунктов временного размещения вместимостью 700 человек.

Продукты и медикаменты доставляются населению воздушным транспортом МЧС. В трех муниципальных районах отсутствует свет из-за рухнувших опор.

На единовременные выплаты пострадавшим в размере 10 тысяч рублей из резервного фонда правительства края выделено в общей сложности 19,5 миллиона рублей. Кроме того, предусмотрена компенсация в связи с утратой имущества первой необходимости: при частичной утрате она составит 50 тысяч рублей, при полной - 100 тысяч.

В регионе на базе соцучреждений открыты пункты сбора гуманитарной помощи пострадавшим от паводка. Объявлен сбор средств.

Среди пострадавших есть работники образования - члены профсоюза, которые нуждаются в поддержке. В первую очередь людям необходимы продукты питания с длительным сроком хранения и средства личной гигиены. Краевая организация Профсоюза образования проводит сбор гуманитарной помощи по адресу: Чита, ул. Ленина, 90, каб. 36, с 9.00 до 17.00.

Правительство подготовит программу капитального ремонта школ

Президент РФ Владимир Путин поручил правительству совместно с регионами при участии «Единой России» подготовить программу капитального ремонта школ, рассчитанную на ближайшие пять лет. Особый акцент при этом должен быть сделан на сельских школах.

Выступая на съезде партии, глава государства напомнил, что за счет средств федерального бюджета, а также с привлечением ресурсов Банка развития ВЭБ до конца 2024 года планируется построить не менее 1300 новых школ, где будут учиться свыше миллиона ребят. Однако в стране немало действующих школ, которые нуждаются в модернизации, обустройстве учебной базы, мастерских, школьных стадионов, в надежных системах безопасности и антитеррористической защищенности. «72 процента школьных зданий нуждаются в текущем ремонте, 10 процентов - в капитальном. Есть и такие, которые находятся в аварийном состоянии, что абсолютно недопустимо», - заявил Владимир Путин.

Кроме того, президент предложил предусмотреть дополнительные ресурсы - не менее 30 миллиардов рублей на период до 2024 года - на развитие среднего профессионального образования. Средства пойдут на обновление материальной базы, и на переподготовку преподавателей, мастеров производственного обучения.

Игорь ВЕТРОВ



Правовая защита

Еще одна победа в суде

Учитель начальных классов школы №1 города Ейска Юлия Юсопова при поддержке профсоюза отстояла свои права в суде.

В 2018 году, выработав 25 лет педагогического стажа, она обратилась в Управление Пенсионного фонда РФ Ейского района с заявлением о досрочном назначении страховой пенсии, но получила отказ. Пенсионные органы исключили из ее стажа периоды работы учителем начальных классов в средней школе и период работы в должности музыкального руководителя ясли-сада общей продолжительностью более 14 лет!

В спорные периоды времени Юлия Алексеевна работала на территории Казахстана. Отказывая ей в досрочном назначении пенсии, в Пенсионном фонде указали на отсутствие сведений об отчислении страховых взносов из зарплаты, подтвержденных уполномоченными органами республики, а также на то обстоятельство, что с 1 января 1998 года в силу вступил закон №136 «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», в котором не предусмотрены пенсии за выслугу лет.

Оказавшись в непростой ситуации, педагог обратилась за помощью в Ейскую районную организацию Профсоюза образования. Вместе с ее председателем Татьяной Ефимовой и правовым инспектором Краснодарской краевой организации профсоюза Сергеем Балыцким прошла нелегкий путь судебных тяжб.

И вот итог. 31 мая 2021 года апелляционным определением Краснодарского краевого суда решение Ейского районного суда от 11.02.2021 года оставлено без изменения, исковые требования о зачете спорных периодов в педагогический стаж и назначении досрочной страховой пенсии удовлетворены полностью. По решению суда пенсия должна быть назначена с даты обращения, то есть с 6 августа 2018 года.

«Благодаря поддержке профсоюза я смогла добиться законного права на досрочную пенсию! Очень важно понимать, что в наше непростое время рядом есть люди, готовые подставить плечо, люди, которым можно доверять, которые внимательно выслушают и сделают все возможное, чтобы помочь», - говорит Юлия Юсопова. - В такие моменты действительно ощущаешь себя частью огромной, сплоченной команды под названием профсоюз!».

Как отметил правовой инспектор Сергей Балыцкий, на основании положений Соглашения о гарантиях прав граждан государств - участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 года пенсия истцу должна быть назначена по законодательству государства, на территории которого гражданин в настоящее время проживает, то есть Российской Федерации. В соответствии со ст. 19 и ст. 39 Конституции РФ равенство прав и свобод человека и гражданина гарантируется без какой-либо дискриминации, в том числе независимо от рода и места деятельности.

Экономическая эффективность по этому судебному делу составила более полутора миллиона рублей. На услуги юристов по подготовке документов и представительству в суде на протяжении многочисленных заседаний ушла бы четвертая часть из полученной суммы. Профсоюз всю юридическую помощь педагогам оказывает бесплатно.

Игорь ВЕТРОВ,
по материалам Краснодарской краевой
организации Профсоюза образования

Воронежский обком Профсоюза работников народного образования и науки РФ обратился к губернатору Александру Гусеву с просьбой в максимально сжатые сроки принять программу по капитальному ремонту общежитий организаций среднего профессионального образования (СПО). Поводом для обращения послужили те откровенно нечеловеческие условия, в которых живут студенты.

В 2020-2021 годах техническая инспекция труда обкома профсоюза провела выборочное обследование зданий общежитий организаций СПО. Увиденное поразило даже издавших виды профсоюзных работников. Заходишь в общежитие, и у тебя невольно возникает ощущение, будто здесь только что была война - такая страшная разруха царит внутри: стены с осыпавшейся штукатуркой, потолки в ржавых подтеках, ржавые трубы в многочисленных хомутах, торчащие во все стороны электрические провода, закрытые фрагментами стекол или пленкой ПВХ оконные

проемы, неработающие санузлы и душевые, выбитый кафель или дырявый линолеум на полу, колченогая мебель... Даже не верится, что в таких условиях в наше время могут жить люди, но они там живут! Ведь у детей из малообеспеченных семей и детей-сирот выбора нет - не под открытым небом им ночевать, хотя под открытым небом было бы, наверное, честнее...

Квест на выживание

Воронежский обком профсоюза требует капитального ремонта общежитий техникумов и колледжей

В зданиях некоторых общежитий протекают кровли.

По структурному подразделению Воронежского техникума моды и дизайна по адресу: г. Воронеж, улица Дорожная, 15А отделом санитарного надзора Управления Роспотребнадзора по Воронежской области вынесено решение о временном запрете деятельности с 3 марта 2021 года - в связи с многочисленными нарушениями санитарных норм. На территории структурного подразделения техникума моды и дизайна по адресу: г. Воронеж, переулок Серафимовича, 1А находится выгребная яма, так как здание не оборудовано централизованной канализацией.

Мебель во всех общежитиях также полностью изношена, не выдаются постельные принадлежности. Студенты вынуждены обустраивать свой быт путем привоза от родителей старых холодильников, электроплит, паласов, матрасов, постельного белья и многого другого. Но далеко не всем это под силу, так как в общежитиях проживает много детей-сирот.

Ненадлежащие санитарно-гигиенические условия не только бьют по человеческому достоинству учащихся, вырабатывая у них комплекс «людей второго сорта», но еще и угрожают их жизни и здоровью, так как пожары и обрушения общежитий могут случиться в любую минуту.

Уважаемый Александр Викторович, руководители организаций СПО делают все возможное и невозможное для того, чтобы нормализовать ситуацию, но без значительных финансовых вливаний решить проблему невозможно!!!

Если в отдельные учебные корпуса хоть какие-то средства изредка вкладываются, то общежития год из года только ветшают, а это говорит о том, что не сегодня завтра жди беды! Но стоит ли до этого доводить, если решить проблему вполне реально, приняв соответствующую программу?»

Для подтверждения правдивости приведенной в обращении информации к нему приложены фотографии, сделанные в нескольких общежитиях.

Людмила ТОРЕЕВА
Фото Петра КОРЕЛЬСКОГО,
технического инспектора труда
Воронежского обкома
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ





Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы

Подписано сторонами 9 апреля 2021 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 18 мая 2021 г., регистрационный №8/21-23.

Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее - образовательные организации высшего образования).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях высшего образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений;

● рекомендуются к использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе при заключении коллективных договоров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

● работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций высшего образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Минобрнауки России.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации

(далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры образовательных организаций высшего образования не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

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

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

В установленном сторонами порядке (приложение №1 к Соглашению) осуществляется анализ коллективных договоров в целях проведения совместной работы, направленной на повышение качества договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу со дня регистрации и действует сроком на три года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Минобрнауки России доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз - до

региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Минобрнауки России и Профсоюза с последующим уведомлением сторон о месте размещения (раздел сайта) и публикуется в журнале «Вестник образования», «Учительской газете», газете «Мой Профсоюз».

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций высшего образования и необходимость улучшения положения их работников, Минобрнауки России и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования и науки в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, национального проекта «Образование» на 2019-2024 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Минобрнауки России:

2.2.1. Обеспечивает своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, других педагогических и научных работников организаций.

2.2.3. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии Минобрнауки России для аттестаций педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Минобрнауки России, и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, функции и полномочия учредителя от имени Российской Федерации в отношении которых осуществляет Правительство Российской Федерации.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций высшего образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, о соотношениях средств в процентном соотношении, направляемых непосредственно на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, о соотношении заработной платы руководителей образовательных организаций высшего образования и среднего

уровня заработной платы работников, а также данные по иным показателям мониторингов Минобрнауки России, связанных с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о соотношении численности «студент: преподаватель» по организациям, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает возможность принимать участие представителям Профсоюза, в том числе членам Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза (далее - КСП Профсоюза), в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Направляет в Профсоюз для рассмотрения проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей:

- от участия в коллективных переговорах с первичной профсоюзной организацией, входящей в структуру Профсоюза;
- от предоставления информации стороне работников (первичной профсоюзной организации, входящей в структуру Профсоюза), необходимой для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора;
- от осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций высшего образования, в том числе при разработке и рассмотрении проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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



Продолжение. Начало на стр. 3

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций высшего образования.

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

2.3.5. Обращается 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.

2.3.6. Проводит с участием Совета по правовой работе при Центральном совете Профсоюза экспертизу проектов федеральных законов и других нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в сфере образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте Профсоюза в сети «Интернет» по адресу: www.eseur.ru.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также других педагогических и научных работников, состоящих в штате образовательных организаций высшего образования.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на федеральном, межрегиональном, региональном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), 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. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения Всероссийского конкурса коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций высшего образования организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в от-

дельных субъектах Российской Федерации, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

В этих целях обеспечивать финансовую поддержку деятельности лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф.Уткина».

Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном уровнях.

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

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций высшего образования, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием КСП Профсоюза.

3.1.7. 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.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательных организаций высшего образования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Обеспечивать при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, непосредственное участие представителей соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций высшего образования принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовых законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Минобрнауки России обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей КСП Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития сферы высшего образования и науки, других актов в сфере труда в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Соглашением.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций высшего образования, к которым относятся общее собрание (конференция) работников

и обучающихся образовательной организации высшего образования, учений совет.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях высшего образования с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России, учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Стороны считают целесообразным включение в состав показателей оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций высшего образования показателя, характеризующего полноту выполнения образовательной организацией высшего образования положений Соглашения при заключении коллективных договоров.

Порядок учета и перечень показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования и деятельности руководителей образовательных организаций высшего образования определяют совместно с образовательной организацией высшего образования, осуществляющей систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций высшего образования.

3.4. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации высшего образования, подведомственные Минобрнауки России, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда, образования, норм Соглашения.

3.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными Минобрнауки России, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, реализации системы «эффективного контракта», применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также других педагогических и научных работников.

3.6. Стороны согласились регулярно осещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.7. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), 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.).

3.8. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в образовательных организациях высшего образования и образовательными организациями высшего образования по вопросам защиты их прав и интересов в виде

соглашений, заключаемых на локальном уровне.

Вопросы взаимодействия Студенческого координационного совета Профсоюза и Минобрнауки России определяются Соглашением о взаимодействии между Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.9. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодежи в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

- внедрение в образовательных организациях высшего образования различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций высшего образования;

- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

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

3.10. Минобрнауки России и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и 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;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, 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;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.11. Минобрнауки России и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций высшего образования, а также педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и излишней регламентации образовательного процесса в части требований к учебно-методическому обеспечению образовательных программ высшего образования.

3.12. Минобрнауки России и Профсоюз договорились о внесении изменений и дополнений в уставы образовательных организаций высшего образования в части обеспечения делегирования представителей соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации для их участия в работе коллегиальных органов управления организацией и комиссиях, осуществляющих избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава, и для проведения аттестации работников.



IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р (далее - Программа)).

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

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также 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, 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, предусматривающих 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:
 - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- 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 образовательных организациях высшего образования показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера 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 к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

4.1.5. Образовательные организации высшего образования, имеющие в своей структуре подразделения, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, в том числе дошкольным, а также образовательным программам среднего профессионального образования, обеспечивают регулирование трудовых прав педагогических работников, руководителей структурных подразделений и иных работников в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации для аналогичных категорий работников образовательных организаций соответствующих типов, в том числе предоставляют право руководителям структурных подразделений наряду с работой, определенной трудовым договором, замещать в той же образовательной организации высшего образования 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. При замещении должностей учителей, других педагогических работников без занятия штатной должности наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществляться такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), которые непосредственно связаны с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы 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 педа-

гогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

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

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.2. Минобрнауки России и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3. Минобрнауки России и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования:

- порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников;

- порядка замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников.

4.4. Минобрнауки России и Профсоюз в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, считают целесообразным введение в массовую практику образовательных организаций высшего образования заключения трудовых договоров на неопределенный срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор следует заключать на срок не менее трех лет.

4.5. Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

4.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (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.

4.7. 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, высшего 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).



Продолжение. Начало на стр. 3-5

V. Оплата труда

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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 ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ 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 науки и высшего образования 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).

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

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583;

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №1992\02), а также приложения №2 к настоящему Соглашению.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательных организаций высшего образования, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательных организаций высшего образования регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, - 720 часов в год. Трудовые обязанности педагогических работников

регулируются квалификационными характеристиками;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательных организаций высшего образования;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;

- 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;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательных организаций высшего образования;

- 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный №42388), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательных организаций высшего образования, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (груп-

пах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, а также периоды каникулярного времени, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являющимися для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и (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, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

5.3. При разработке и утверждении в образовательных организациях высшего образования 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 образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

- условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;

- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

Стороны в целях реализации основных принципов, указанных в настоящем пункте, совместно разрабатывают методические рекомендации по вопросам разработки и реализации системы «эффективного контракта» в образовательных организациях высшего образования.

Прим. ред. Документ публикуется в редакции оригинала.

Продолжение следует



В Башкирии в рамках республиканской школы-семинара профсоюзного актива вузов состоялся конкурс «Студенческий лидер РБ»-2021. «Студлидер» - это не просто конкурс, но и традиционное место встреч студенческого профактива республики. Мероприятию ежегодно предшествует тщательная подготовка в каждом университете. В этот раз в финале конкурса, прошедшем на базе круглогодичного центра отдыха «Павловский парк», приняли участие пять профсоюзных лидеров из высших учебных заведений региона.

Открывая мероприятие, с приветственным словом к участникам обратилась председатель Башкирского рескома Профсоюза работников народного образования и науки РФ Светлана Пронина. Программа школы-семинара была насыщенной и разнообразной: от лекции гендиректора Фонда содействия гражданскому обществу РБ Люциии Юлуевой по грантам до профсоюзного квиза.

Но главным событием, безусловно, стал конкурс «Студенческий лидер РБ»-2021. Бессонные ночи подготовки, съемочные процессы, репетиции - ребята долго шли к победе и планировали удивить членов жюри. По традиции каждый год за организацию мероприятия отвечает одна из первичных профсоюзных организаций вузов, в этом году эта почетная миссия была возложена на профком студентов Башкирского государственного университета.

Программа конкурса состояла из нескольких этапов: «Визитка», «Правовое ориенти-

рование и профтест», «Блиц», «Заседание профкома». Борьба за победу развернулась жаркая, но это никак не повлияло на отношения между конкурсантами, они активно поддерживали друг друга.

В итоге обладателем звания «Студенческий лидер Республики Башкортостан»-2021 стала Арина Ахметзянова, председатель профбюро Института экосистем бизнеса и креативных индустрий Уфимского государственного нефтяного технического университета. Второе место заняла Вилена Мусабаева, председатель профбюро факультета авиационных двигателей, энергетики и транспорта Уфимского государственного авиационного техниче-

Тренинг лидерства

ского университета. «Бронза» досталась Сергею Егоркину, председателю комиссии профкома по работе с общественными студенческими организациями Башкирского госуниверситета.

Подводя итоги, председатель жюри, руководитель профкома студентов БашГУ Леонид Ястребов отметил, что уровень подготовки участников растет год от года. Ребята продемонстрировали отличные знания в области профсоюзной работы, узнали много нового и проверили себя.

Своими впечатлениями делятся победитель и призеры конкурса.

Арина АХМЕТЗЯНОВА:

- Участие в конкурсе дало мне прежде всего новые знания и опыт. Такие мероприятия дают стимул развиваться дальше. Было интересно посмотреть на команды других вузов. «Студлидер» способствует взаимодействию профсоюзных организаций: мы можем увидеть, как работают в других учебных заведениях, перенять что-то у них, а также показать свои наработки и специфику.

Скажу честно, конкурсные дни прошли нелегко. Были и радость, и волнение. Тем не менее работа принесла свои плоды и привела нас к победе. Именно нас, потому что без команды этой победы не произошло

бы. Ее поддержка помогла мне проходить конкурсные этапы. А приобретенные знания пригодятся в работе со студентами!

Вилена МУСАБАЕВА:

- «Студенческий лидер» подарил мне два замечательных дня, которые украсили мою жизнь и дополнили копилку ярких воспоминаний. Если бы мне предложили еще раз поехать конкурсантом, то я, не задумываясь, ответила бы: «Да!» Я очень благодарна своей команде за вдохновение и поддержку, ведь если бы не они, итоговый результат мог бы быть совсем другим.

Конкурс «Студенческий лидер» - это замечательная возможность проверить свои знания, потренировать критическое мышление и сохранить ясный ум в стрессовой ситуации. Желаю всем приобрести подобный опыт.

Сергей ЕГОРКИН:

- «Студенческий лидер» - это незабываемые ощущения и буря положительных эмоций! Это бессонные ночи, которые мы вместе с командой просиживали, изучая правовую базу. Это тяжелые дни, на протяжении которых мы снимали материал для роликов и репетировали выступления. Все это принесло результат! Мы уезжали с базы отдыха «Павловский парк» с отличным настроением и огромной мотивацией продолжать работу и развивать нашу профсоюзную организацию.



Арина АХМЕТЗЯНОВА и ее команда

Артур СУНАГАТУЛЛИН

Новости

На учебу - за рубеж

Минобрнауки России подвело итоги конкурса на получение стипендий Президента РФ для обучения за рубежом на 2021-2022 учебный год. Его победителями стали 40 студентов и 60 аспирантов, которые смогут получить образование в ведущих университетах мира.

Всего на конкурс было подано около 200 заявок от российских студентов и аспирантов, проявивших себя в областях науки, культуры и искусства, достигших значительных успехов в фундаментальных и прикладных научных исследованиях и рекомендованных ученым советом вуза. Наибольшее количество заявок поступило от Национального исследовательского университета ИТМО, Финансового университета при Правительстве РФ, Томского политехнического университета и Уфимского государственного авиационного технического университета.

Рассмотрение кандидатов на получение стипендии проходило на заседании отборочной комиссии Минобрнауки России. В ее состав вошли представители ведущих вузов и органов государственной власти, в том числе Минкультуры России, Минздрава, Минспорта, МИДа, Минтранса, МЧС и Минсельхоза России.

С полным списком стипендиатов можно ознакомиться по ссылке: minobrnauki.gov.ru/upload/iblock/d00/c0r1b57z9cyd7zbaipvphaiphgv9221uj.pdf.

Напомним, что стипендия Президента РФ для обучения за рубежом назначается ежегодно.

В Ульяновске появится центр непрерывного повышения профмастерства

На базе Ульяновского государственного педагогического университета создается Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Его официальное открытие состоится 1 сентября, однако летом здесь будет организовано обучение учителей в формате педагогических мастерских.

Сотрудники нового структурного подразделения вуза помогут каждому учителю выявить профессиональные дефициты и с учетом этого разработают для него индивидуальный образовательный маршрут. Обучение будет проходить с привлечением лучших научно-методических ресурсов региона. Как отмечают в Минпросвещения России, новые подходы к организации повышения квалификации педагогов дают возможность сделать этот процесс непрерывным, учитывать меняющиеся запросы и потребности учителя и требования общества к этой профессии.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства на базе УлГПУ откроется в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Один победитель хорошо, а два лучше

В Кировской области подвели итоги регионального конкурса «Студенческий лидер». Впервые он проводился в двух номинациях: среди студентов вузов и среди студентов профессиональных образовательных организаций.

По результатам конкурсных испытаний первое место среди студентов учреждений СПО заняла Алина Титова из Кировского авиационного техникума. В университетском зачете победу одержала Анастасия Зыкова из Вятского государственного университета.

Анастасия Зыкова представит регион на окружном этапе Всероссийского конкурса «Студенческий лидер»-2021.

Юлия ШИШКИНА

Игорь ВЕТРОВ

Без новых технологий не обойтись

В Крымском федеральном университете им. В.И.Вернадского состоялся межрегиональный семинар «Актуальные проблемы внедрения и использования новых информационных технологий в деятельности профсоюзных организаций вузов». Встреча, приуроченная к 100-летию первичной профсоюзной организации работников КФУ, объединила представителей Южного и Северо-Кавказского федеральных округов. В семинаре приняли участие профлидеры более тридцати вузов из регионов России - от Махачкалы и Ставрополя до Омска и Йошкар-Олы.

- Главная задача профсоюза - защита прав и интересов работников. И члены организации должны быть информированы, какие задачи решаются и как. Поэтому так важно ознакомиться с опытом внедрения современных информационных технологий в деятельности профсоюзных организаций вузов не только Южного, но и Северо-Кавказского федерального округа. Конечно, у каждого есть своя специфика, но цель у нас одна - создание комфортных условий учебы и работы для членов профсоюза. Тема нашего семинара - квинтэссенция всей нашей деятельности, потому что делается много добрых дел, но о них просто никто не знает. Чтобы не возникало вопросов, что делает профсоюз, мы должны четко и широко рассказывать о нашей работе, - отметила в своем привет-

ственном слове председатель Крымской республиканской организации Профсоюза образования, секретарь Центрального совета профсоюза по Южному федеральному округу Екатерина Волкова.

- Мы не случайно выбрали эту тему для семинара, поскольку без цифровизации, соцсетей и сайтов мы не можем работать и нести информацию о деятельности профсоюзных организаций. Чтобы сформировать положительный имидж организации, иметь возможность «достучаться» до каждого члена профсоюза, необходимо знание современных технологий. И, конечно, важно этому учиться, обмениваться опытом, - подчеркнула председатель профсоюзной организации работников КФУ им. В.И.Вернадского Любовь Савченко.

В своих докладах участники семинара подчеркивали, что профсоюз обязан не подстраиваться под современные условия, а работать на перспективу. Сформировать же положительный имидж организации можно исключительно через информирование об успехах, о внедряемых программах и возможностях, которые возникают при вступлении в профсоюз. Поэтому основными задачами профсоюзов сегодня являются актуализация информационного потока, оперативность в подаче информации и ее вариативность с учетом интересов членов профсоюза.

- Профсоюз - это про людей и для людей. И здесь важно общение, поскольку с эво-

люционными процессами, в том числе в профсоюзном движении, растет запрос на социальное равенство и справедливость. Задачи, стоящие сегодня перед профсоюзной организацией, не такие, как, скажем, лет 20-30 назад. И решать их необходимо по-новому, с привлечением искусственного интеллекта, с поиском новых форматов общения и донесения информации, - констатировал ректор КФУ им. В.И.Вернадского Андрей Фалалеев.

В ходе семинара Любовь Васильевна Савченко презентовала книгу «Надежность, проверенная временем: 100-летие Профсоюзной организации КФУ им. Вернадского», подготовленную Институтом медиакоммуникаций, медиатехнологий и дизайна.

Также были заключены соглашения о сотрудничестве между профсоюзными организациями КФУ им. В.И.Вернадского и Кубанского государственного университета, Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М.И.Платова и Майкопского государственного технологического университета.

Семинар проходил в течение четырех дней. Участники посетили Ялту, Гурзуф, Мисхор, Севастополь, где были проведены круглые столы и мастер-классы по теме семинара, а также экскурсии по местным достопримечательностям.



Мальта - это не только экзотический остров, но и населенный пункт в Иркутской области, где находились первые поселения человека в XIII тысячелетии до нашей эры. В честь первобытной истории эпохи палеолита здесь открыли скульптурную группу в виде семьи мамонтов. Мальтинская стоянка первобытного человека - одно из семи чудес Усольского района, наряду с растением венерин башмачок, Белыми скалами и храмом Казанской иконы Божией Матери, которому более двухсот лет. Удивляет и восхищает трепетное отношение всех жителей Усольского района к своей малой родине. Именно эта гордость и стала стержнем семинара для руководителей образовательных учреждений «Функциональная грамотность: проблемы и решения», который объединил гостей из Санкт-Петербурга, Красноярского, Красноярского краев, Новосибирской области и хозяев из Центра развития образования Усольского района Иркутской области.

Прекрасные люди работают в Усольском районе! Где еще в деревенской школе встретишь малого хрустального пеликана всероссийского финала «Учителя года»? А в Буретской средней школе у директора Елены Халиулиной пеликан как напоминание о счастливых конкурсных днях приветствовал гостей семинара.

Лауреат конкурса «Учитель года России»-2003, Елена Владимировна всю себя посвятила заботам о школе. Она провела нас по школьному музею, сенсорной комнате, уютным уголком школы, мастерским, где все сделано руками учеников, учителей и директора. Даже проект «Раздевалка» в спортзале был реализован по детским эскизам и стал способом преодоления школьного вандализма. Потому что образовательная среда - залог успешности формирования функциональной грамотности, считает Елена Владимировна. А функциональная грамотность - это наше все, утверждают специалисты Центра развития образования Елена Мякишева и Людмила Кондратова, а



Марина ТАРАКАНОВА, директор Белореченского лицея

Сгонять в выходные на Мальту? Легко!

Коллеги по счастью встретились для обмена опытом на Байкале



Елена ХАЛИУЛИНА, директор Буретской средней школы Усольского района

Открытие межрегионального семинара состоялось в Белореченском лицее у гостеприимной Марины Таракановой, общение с которой - полет над бременной землей, когда кажется, что слышишь шелест крыльев за спиной. Между прочим, пеликаных: Марина Игоревна - учитель года Иркутской области-2010. Отличная команда, лицейский парламент, сотрудничество с мэром, чемпионаты по игре в куборо - лишь некоторые грани лицейского счастья, которым Марина Игоревна поделилась с нами.

также руководитель Комитета по образованию Усольского района Нина Татарникова. Именно Елена Мякишева, победительница конкурса «Учитель года Иркутской области»-2016, собрала для встречи «пеликанов» из разных уголков страны.

Гости семинара также поделились секретами формирования функциональной грамотности педагогов своих учреждений. Учитель года Санкт-Петербурга-2013 Сергей Софенко, победитель конкурса «Учитель года Новосибирской области» Александр Буханистов и Марина Чешева, директор Маслянинской средней школы Ирина Деревнина, учитель года Кубани-2000 Андрей Семке, соучредитель Творческого союза учителей и победитель конкурса «Учитель года Красноярского края -2003» Светлана Бордукова, директора школ Усольского

района - все говорили о том, как это сделать в условиях современной реальности. О том, что каждый урок должен быть особенным, задачи - жизненными, учитель - заботливым, ученик - успешным, родитель - поддерживающим.

Оказывается, чтобы вырастить функционально грамотного школьника, необходимо дать ему возможность... функционировать! Пробовать, искать, действовать, ошибаться, чувствовать ответственность за свои решения. Поэтому Марина Чешева организовала практикум по формированию функциональной грамотности. Она уверена, что способность к партнерству в наше время намного важнее конкурентоспособности, а умение слушать и слышать помогает добиваться совместных целей. Вот мы и учились активному слушанию и сотрудничеству в

четверках: партнер по плечу, партнер по глазам, партнер по диагонали, и с каждым - свои способы вербального и невербального взаимодействия. Каждый для себя вывел рецепт «философского камня» - формирования функциональной грамотности - и поделился им с партнерами в команде. Коллегами по счастью, как назвала нас Марина Чешева. Завершился практикум «теплой точкой» - благодарностью и признательностью каждому, кто тебя слушал.

Ну а теплой точкой всего семинара стал момент, когда после насыщенного рабочего дня мы увидели бескрайние просторы Байкала. Разглядели белоснежную цепь Хамар-Дабан на далеком противоположном берегу, отраженные в глади озера облака и перечеркивающие их следы резвящейся нерпы. Вот такой подарок приготовили нам организаторы семинара: Комитет по образованию Усольского района и Профсоюз образования. Как школьники, высыпали мы из автобуса, трогали воду, не веря своим глазам, брызгались, а Сан Саныч Буханистов даже пил ее из пригоршни и причмокивал от удовольствия.

Уже потом, успокоившись, мы неторопливо бродили по берегу и слушали шелест волн и шуршание песка, любовались нерпами, удивлялись чудесам Байкала в Лимнологическом музее, пробовали рыбу на шумном рынке, поднимались по канатной дороге на смотровую площадку, укрывались от ветра в бревенчатых домиках этнографического музея «Тальцы», ловили аромат цветущего багульника. Но первое впечатление от встречи с Байкалом, как первая любовь, подарила вдохновение и радость - то, что нужно для счастья учителям, формирующим функциональную грамотность у своих учеников. Байкал, до свидания!

Надежда КНЯЗЕВА,
учитель начальных классов средней школы №137 Красноярска, победительница конкурса «Учитель года Красноярского края»-2013



Участники семинара

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» 12+

номер выпуска 25
от 24 июня 2021

Время подписания в печать:

14.00

22 июня 2021 г.

Учредитель:
АО «Издательский дом «Учительская газета»
Издатель:
АО «Издательский дом «Учительская газета»
Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)

Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 1395

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная