



Омская областная организация
Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации

№ 32
2021

Экспресс-информация

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства
Российской Федерации по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

О первоочередных мерах по реализации в 2021 году Отраслевых соглашений, заключенных между Профсоюзом, Минпросвещения России и Минобрнауки России

**(Информационно-аналитические материалы
к августовским педагогическим совещаниям 2021 года)**

В соответствии с пунктом 1.6. Отраслевого соглашения между Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 годы в октябре 2020 году Профсоюз вступил в переговоры с Минпросвещения России и Минобрнауки России по подготовке с каждым ведомством отдельного отраслевого соглашения на 2021–2023 годы. В соответствии со статьей 35 Трудового Кодекса Российской Федерации были утверждены составы Отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на паритетных началах¹.

Коллективные переговоры с Минпросвещения России завершились подписанием 29 декабря 2020 года Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение с Минпросвещения России). Отраслевое соглашение с Минпросвещения России было зарегистрировано в Роструде 11 февраля 2021 года (регистрационный номер: 1/21-23).

В адрес региональных (межрегиональных) организаций письмом Профсоюза от 26.02.2021 г. № 95 были направлены следующие документы:

1. Совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 24 февраля 2021 года № ВБ -267/08/90 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенному на 2021–2023 годы, между Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования 29 декабря 2020 года – на 1 листе.

2. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы – на 62 листах.

3. Уведомление Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) о регистрации 11 февраля 2021 года (регистрационный номер: 1/21-23) Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы – на 2 листах.

4. Комментарий к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, подготовленный специалистами Аппарата Профсоюза – на 20 листах.

¹ Приказ Минпросвещения России № 541 от 01.10.2020 «Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Приказом Минобрнауки России №1320 от 20.10.2020г. «Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Члены Президиума Координационного совета образовательных организаций среднего профессионального образования (далее – КС СПО) Профсоюза принимали активное участие в подготовке предложений в Отраслевое соглашение между Министерством просвещения и Общероссийским Профсоюзом образования на 2020-2023 годы. В Соглашение включены пункты, касающиеся вопросов повышения заработной платы и снижение интенсификации труда работников, оплаты труда педагогических работников и мастеров производственного обучения во время подготовки к чемпионату «Молодые профессионалы» и демо-экзамена, оплаты работы классных руководителей, участия в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников; организации и проведении Всероссийского конкурса «Преподаватель года» и «Мастер производственного обучения» для педагогов профессиональных образовательных организаций (СПО).

Проект Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 годы (далее Отраслевое соглашение с Минобрнауки России), подготовленный Профсоюзом был направлен в федеральное ведомство 19 ноября 2020 года.

Однако процесс согласования проекта документа был долгим, т.к. Профсоюз отстаивал свою позицию по ряду новых пунктов и подпунктов. В результате Отраслевое соглашение с Минобрнауки России было подписано 9 апреля 2021 г., вступило в силу 18 мая 2021 года (со дня его регистрации Рострудом, регистрационный номер: № 8/21-23 от 18.05.2021) и действует три года (до 18.05.2024 г.).

Отраслевое соглашение с Минобрнауки России распространяется на образовательные организации высшего образования (далее – ООВО, образовательные организации, вузы), подведомственные Минобрнауки России, регулирует социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и является основой для формирования локальной нормативной базы ООВО.

Положения Отраслевого соглашения с Минобрнауки России рекомендуются к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений и использованию в своей деятельности образовательными организациями высшего образования, не находящимися в ведении Минобрнауки России, в том числе при заключении коллективных договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В новую редакцию Отраслевого соглашения с Минобрнауки России вошли пункты, предложенные КСП Профсоюза, в которых содержатся договоренности сторон по различным вопросам, связанным с регулированием трудовых прав и интересов работников сферы образования, улучшающие положение работников по сравнению с нормами федерального законодательства.

Прокомментируем основные новеллы Отраслевого соглашения с Минобрнауки России.

Пункт 1.4.1 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России в соответствии с абзацем 10 статьи 2 ТК РФ дополнен новым абзацем следующего содержания: «В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации», а следовательно наличие коллективного договора становится обязательным правовым актом ООВО в рамках договорённости между Профсоюзом и Минобрнауки России.

В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах Российской Федерации, по федеральным округам и в целом в сфере образования будет осуществляться систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России на базе лаборатории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина» (пункт 3.1.4 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России).

При этом важно отметить, что с **ноября 2020 г. по июнь 2021 г. по заказу Общероссийского Профсоюза образования ведомственной лабораторией автоматизированного анализа коллективно-договорных актов образования при ФГОУ БО «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина»** под руководством кандидата социологических наук В.В. Александрова был осуществлен анализ 83 региональных отраслевых соглашений (далее – РОС), в том числе актуализирован анализ 18 РОС, осуществленный в 1918–1919 г., и проведен анализ РОС еще 65 субъектов Российской Федерации.

Автоматизированный анализ региональных отраслевых соглашений был проведен в соответствии с постановлением Исполкома Профсоюза № 18-2 от 16.10.2019 года «О некоторых результатах анализа региональных отраслевых соглашений и задачах по повышению эффективности деятельности выборных профсоюзных органов в развитии социального партнерства», где была поставлена задача с учетом предложений председателей региональных организаций Профсоюза по завершению анализа действующих во всех субъектах Российской Федерации региональных отраслевых соглашений в срок до 01 июля 2020 года.

Учитывая особенности режима труда в 2020 году в связи с режимом повышенной готовности по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), а также пожелания председателей региональных организаций Профсоюза включить в анализ новые актуализированные региональные соглашения, подписание которых осуществлялось в конце 2020 года – начале 2021 года, сроки проведения анализа эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования на региональном уровне социального партнерства (далее – анализ

действующих региональных соглашений) были перенесены на первое полугодие 2021 года.

В результате настоящий анализ РОС представляет собой многоаспектное изучение содержания действующих соглашений, включая следующие значимые направления:

– **общая характеристика содержания соглашений**, включая анализ состава сторон региональных отраслевых соглашений, сферы действия региональных отраслевых соглашений, наличия Отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений **в субъектах РФ**, вопросов информирования о заключении РОС, состава Приложений и подведения итогов выполнения региональных отраслевых соглашений;

– **обязательства представителей сторон РОС** с анализом правовой эффективности РОС, эффективности решения вопросов трудовых отношений, социальной поддержки работников в субъектах РФ, договоренностей сторон РОС по обеспечению условий и гарантий деятельности региональных организаций Профсоюза образования и их выборных органов, решения вопросов социально-партнерских отношений сторон, динамики эффективности заключаемых соглашений в субъектах Российской Федерации;

– **особенности решения составителями РОС отдельных вопросов социально-трудовых отношений, включая вопросы** эффективности договоренностей РОС по вопросам занятости, заключения и расторжения трудового договора, повышения квалификации и аттестации педагогических работников, эффективности договоренностей по вопросам рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, поддержки молодых специалистов и других договоренностей по вопросам социальной поддержки работников образования;

– **гарантии деятельности региональных организаций Профсоюза и их выборных органов.**

В целом анализ РОС показал, что их структура и содержание во многом повторяют структуру и содержание действующего федерального Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (соглашение вступило в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года), 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 государственных образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

Использование содержания действующих отраслевых соглашений в качестве основы при разработке РОС практически всеми региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза наблюдается при

проведении анализа региональных соглашений с 2016 года и позволяет сделать вывод о том, что такая практика значительно облегчает региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза задачу подготовки РОС с достаточно хорошими показателями качества, близкими к значениям показателей качества Отраслевого соглашения, прежде всего, по вопросам трудовых и социальных отношений.

Так, результаты динамики эффективности заключаемых РОС по оценке проводимого ведомственной лабораторией в течение семи лет анализа показали, что в 52 регионах вновь заключенные РОС стали более эффективными по вопросам трудовых отношений, в 16 – по вопросам социальных отношений, в 34 регионах стали лучше по обобщенному показателю трудовых и социальных отношений.

Положительная динамика эффективности наблюдается и по другим направлениям действующих РОС, чему во многом способствует регулярное проведение анализа РОС, организованное ЦС Профсоюза, и подведение итогов этой работы на заседаниях Исполкома Профсоюза.

Результаты анализа с учетом замечаний и предложений региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, членов Правового совета при ЦС Профсоюза, Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будут использованы при подготовке рекомендаций по совершенствованию анализа эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования на региональном уровне социального партнерства во исполнение пункта 5 Постановления Исполкома Профсоюза № 18-2 от 16.10.2019 года «О некоторых результатах анализа региональных отраслевых соглашений и задачах по повышению эффективности деятельности выборных профсоюзных органов в развитии социального партнерства». С ноября 2020 г. по июнь 2021 г. по заказу ЦС Общероссийского Профсоюза образования ведомственной лабораторией автоматизированного анализа коллективно-договорных актов образования при ФГОУ БО «Рязанский государственный радиотехнический университет им. В.Ф. Уткина» под руководством кандидата социологических наук В.В. Александрова был осуществлен анализ 83 региональных отраслевых соглашений (далее – РОС), в том числе актуализирован анализ 18 РОС, осуществленный в 1918–1919 г., и проведен анализ РОС еще 65 субъектов Российской Федерации.

Примечание. *Результаты автоматизированного анализа региональных отраслевых соглашений направлены в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза, членам Правового совета при ЦС Профсоюза, Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений со стороны Профсоюза письмом ЦС Профсоюза от 27.07.2021 г. №396.*

Из Отраслевого соглашения с Минобрнауки России исключен термин «ведомственная регистрация» и заменен на «систематический мониторинг» с сохранением прежнего порядка и содержания процедуры ведомственной регистрации, т.к. термин ведомственная регистрация не отражает суть

процедуры контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений сторонами социального партнерства.

В соответствии с пунктом 3.3 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России должны быть разработаны показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, для включения их в перечень целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, и оценки деятельности руководителей образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России. Включение в текст Отраслевого соглашения с Минобрнауки России данного пункта должно обеспечить создание в системе высшего образования условий, которые будут способствовать заключению в образовательных организациях эффективных коллективных договоров.

В результате переговоров раздел Отраслевого соглашения с Минобрнауки России «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями» был дополнен пунктом 3.1.8, в котором определено, что на уровне образовательных организаций принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, должно не только согласовываться с выборным профсоюзным органом, но его представители должны участвовать и при разработке локальных нормативных актов.

В Отраслевом соглашении с Минобрнауки России закреплено обязательство учредителя образовательных организаций по обеспечению первоочередного права председателя профорганизации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (п. 3.2.2 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России). В целях реализации данного обязательства по предложению профсоюзной стороны в тексте Отраслевого соглашения с Минобрнауки России появился новый пункт 3.12, содержащий договоренности в том, что сторонами будет проводиться работа по внесению изменений и дополнений в уставы образовательных организаций в части обеспечения делегирования в них права участия в работе коллегиальных органов управления организацией 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.

Одной из актуальных проблем высшей школы, о которой много говорится на разных уровнях – от интернет-форумов преподавательских сообществ до комитетов Государственной думы и Совета Федераций Федерального Собрания Российской Федерации, является внедрение и применение системы Эффективного контракта (далее – система ЭК) в образовательных

организация высшего образования. С начала массового внедрения прошло уже 9 лет, и в среде преподавателей выработались достаточно устойчивое представление о системе ЭК и отношении к ней. Система ЭК изначально была нацелена на создание механизма гарантированного материального поощрения преподавателей вузов за высокие достижения по разным направлениям своей деятельности. Ключевая цель введения системы ЭК – это возможность преподавателя, работая и достигая хороших результатов, иметь достойный уровень заработной платы. И в этом же смысле были сформулированы федеральные нормы, определяющие общий облик системы ЭК, как системы мер материального поощрения за измеренные результаты деятельности. При этом обе стороны системы ЭК – образовательная организация и работники, становятся одинаково заинтересованными в повышении качества и результативности работы преподавателя. Однако, реализация системы ЭК на практике привела к ряду, в том числе, и, негативных последствий. В первую очередь, в некоторых ООВО эффективный контракт стал инструментом давления на преподавателей, постановки перед ними труднодостижимых целей, невыполнение которых могло стать основанием применения мер дисциплинарного воздействия: снижение срока или даже отказ в заключении трудового договора, объявление дисциплинарных взысканий, снижение заработной платы или понижение в должности. Фактически в такой форме реализованная система отрицает изначально стимулирующий характер эффективного контракта, является скрытой формой нормирования труда с заметно завышенными требованиями, дает возможность представителям работодателя легальным образом давить на преподавателей, вынуждая их тратить значительно больше времени на выполнение своих обязанностей, чем это установлено трудовым законодательством. Как следствие, преподаватель становится заложником системы ЭК, ему трудно в такой ситуации плодотворно и качественно заниматься учебной и научной деятельностью, методической и воспитательной работой, а учитывая возросшую нагрузку в плане документационного обеспечения учебного процесса и перевод на трудовые договоры короткого срока действия (на два или один год, и даже на срок меньше года), это негативно влияет на качество результатов и нарушает права преподавателя на достойные условия труда.

В течение последних пяти лет Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов (далее – КСП Профсоюза) проводит работу по исследованию процессов внедрения и применения системы Эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования, подведомственных Минобрнауки России. Проведены три масштабных социологических исследования, которыми было охвачено большинство вузов ведомства. Одной из целей исследований является выявление ключевых проблем эффективного контракта, негативно влияющих на трудовые отношения в ООВО, и поиск способов их решения.

При подготовке предложений в проект Отраслевого соглашения Профсоюз учёл эти негативные проявления. В Отраслевое Соглашение с Минобрнауки России вошли несколько условий, которые призваны исключить

отрицательные факторы, скорректировать концепцию систем ЭК в ООВО. В первую очередь – это условие добровольного участия преподавателей в системе ЭК, зафиксированное в п. 5.11.4, когда сам педагогический работник принимает решение о заключении с ООВО трудового договора в формате ЭК либо об отказе от заключения. Еще одна важная договоренность, отраженная в пункте 5.3. Отраслевого соглашения с Минобрнауки России – это то, что результаты применения системы ЭК могут использоваться только для назначения стимулирующих выплат, но не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения. Условия ЭК не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

Кроме этих ожидаемых профессиональным сообществом и необходимых для вузовской системы изменений в системе ЭК, вводимых новым Отраслевым соглашением с Минобрнауки России, в настоящее время при активном участии Профсоюза совместно с Минобрнауки России и другими заинтересованными ведомствами готовится проект Методических рекомендаций по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. В этом проекте учтены новые требования Отраслевого соглашения, а также на базе накопленного КСП Профсоюза опыта исследований даётся ряд рекомендаций по модернизации эффективного контракта с целью приведения его концепции к принципам объективности, прозрачности, добровольности и стимулирующего характера.

Ещё одна новация, призванная улучшить социально-трудовые отношения в образовательных организациях, обеспечить трудовые гарантии педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) – это установление Отраслевым соглашением с Минобрнауки России требования о минимальном сроке трудового договора с педагогическими работниками, занимающими должности ППС.

В настоящее время педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, являются самой незащищённой категорией работников в образовательных организациях высшего образования в части сроков заключения трудовых договоров. Работодатель, пользуясь несовершенством правовых норм или правовой неграмотностью работников, навязывает заключение краткосрочных трудовых договоров даже в тех случаях, когда имеется возможность заключить их на срок 5 лет или даже на неопределенный срок. Работодатели настаивают на заключении трудовых договоров именно на тот срок, который они предлагают работнику, трактуя нормы статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации как то, что право выбора срока трудового договора зависит исключительно от работодателя, а договоренность в этом вопросе сторон невозможна. В психологическом и

административном противостоянии между работником и работодателем явное преимущество, без сомнения, имеет работодатель.

В сентябре 2020 года в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесён законопроект № 1021402-7 об изменении статей 59 и 332 Трудового Кодекса Российской Федерации. Авторами законопроекта предложено заключать трудовой договор с ППС на неопределённый срок, а в качестве исключения допускается заключение срочного трудового договора на срок не менее трёх лет при наличии обоснования, установленного федеральным законом. К сожалению, этот проект закона до сих пор остаётся без движения в парламенте.

Понимая проблематику краткосрочных трудовых договоров Профсоюз и Минобрнауки России в соответствии с пунктом 4.4 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России договорились считать, что 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 целесообразно введение в массовую практику образовательных организаций высшего образования заключение трудовых договоров на неопределённый срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава, а если трудовой договор не может быть заключен на неопределённый 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. Надеемся, что достигнутая договоренность в рамках Отраслевого Соглашения с Минобрнауки России позволит сократить количество краткосрочных трудовых договоров педагогических работников образовательных организаций высшего образования и возможно далее последует ожидаемое изменение в этой части статей 59 и 332 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Ещё одна проблема, связанная с эффективностью деятельности преподавателей – это высокие предельно объёмы учебной нагрузки для всех должностей ППС. В целях снижения завышенной учебной нагрузки ППС стороны социального партнёрства ввели новую норму (пункт 6.1 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России) определения верхних пределов учебной нагрузки для двух должностей высокой квалификации, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу: для доцента эта величина не может превышать 850 часов, для профессора – 800 часов в год. Такое снижение позволит уменьшить учебную нагрузку доцентов и профессоров, и позволит им больше времени уделять методической, научно-исследовательской и экспериментальной работе.

Важной новацией Отраслевого соглашения с Минобрнауки России в регулировании трудовых отношений в ООВО являются новые нормы, связанные с формированием систем оплаты труда работников. Так пункт 5.2.2

устанавливает, что размеры должностных окладов, ставок заработной платы профессиональных квалификационных групп должны быть не менее общероссийского минимального размера оплаты труда. Этому давно добивались профсоюзы, но до сих пор существует практика в образовательных организациях высшего образования, когда должностной оклад некоторых категорий работников установлен ниже МРОТ, при этом доведение общей величины зарплаты до минимального размера производится за счёт стимулирующих выплат.

Кроме того, в соответствии с пунктом 5.15 Отраслевого соглашения с Минобрнауки России размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации не могут быть ниже размеров минимальных окладов, предусмотренных в Примерном положении по оплате труда, утвержденном приказом Минобрнауки России².

Важной правовой новеллой Трудового Кодекса является изменение главы 49.1, регулирующей вопросы дистанционной работы. Когда весной 2020 года, в связи с угрозой распространения коронавирусной инфекции вся система высшего образования вынужденно и в короткий срок была переведена на дистанционный режим работы, стало понятно, что необходимы дополнительные федеральные нормы в сфере регулирования трудовых отношений и обеспечения условий труда работников при дистанционном режиме работы. Новая редакция главы 49.1 устанавливает ряд условий и положений, которые необходимо заранее учесть в организации в случае временного перевода работников на дистанционный режим.

Все эти вопросы необходимо решать на уровне образовательной организации. Но, понимая сходство возникающих проблем в подведомственных Минобрнауки России образовательных организациях, Профсоюз в инициативном порядке начал разработку примерного положения образовательной организации высшего образования о временном переводе работников на дистанционную работу (далее – Положение), которое должно стать правовой и методологической базой для разработки локальных нормативных актов образовательных организаций высшего образования. В проекте Положения предлагаются решения ряда правовых и организационных задач, возникающих при временном переводе работников на дистанционный режим. В частности, это основания и порядок такого перевода, способ взаимодействия работников и работодателя, особенности режима рабочего времени, организации и охраны труда, обеспечение работников оборудованием и иными средствами для выполнения трудовой функции дистанционно, либо порядок денежной компенсации за использование собственного оборудования и ряд других вопросов. Кроме этого, учитывается специфика организации образовательного

² Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

процесса в ООВО, использование дистанционных образовательных технологий и электронных ресурсов.

В Отраслевое соглашение с Минобрнауки России включен пункт 9.6.5, закрепляющий обязательства работодателя обеспечить работников всем необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами или выплачивать компенсацию за использование принадлежащей работнику или арендованной им оргтехники, возмещать расходы, связанные с оплатой интернет-трафика, использованием онлайн-платформ, а также расходы на коммунальные услуги, средства защиты информации и иные средства, в случае установления режима дистанционной работы. В рамках реализации Плана мероприятий на 2021-2022 год по выполнению Отраслевого соглашения с Минобрнауки России Профсоюзом предложено совместно продолжить работу по разработке Примерного положения о временном переводе работников на дистанционную работу.

В целях улучшения жилищных условий молодым ученым по результатам научной деятельности выдаются государственные жилищные сертификаты на приобретение жилья в соответствии с пунктом 5 Правил предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых ведомственной целевой 48 программы «Оказание государственной поддержки гражданам в обеспечении жильём и оплате жилищно-коммунальных услуг» и на основании приказа Минобрнауки России от 3 декабря 2018 г. № 69н «О некоторых вопросах предоставления молодым ученым организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, социальных выплат на приобретение жилых помещений». В соответствии с пунктом 9.9 стороны договорились, что для участия в программе получения жилищных сертификатов будут включены и молодые педагогические работники, занимающие должности ППС и выполняющие требования программы по научной деятельности.

О включении в Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы норм обеспечивающих соблюдение прав и гарантий дистанционных (удаленных) работников

Мировая пандемия, вызванная распространением новой коронавирусной инфекцией (Covid-19) в силу объективных причин, привела к масштабному и экстренному переводу работников на дистанционный режим работы, вне стационарных рабочих мест, а также к активному взаимодействию между работником и работодателем с применением информационно-коммуникационных технологий.

Стоит отметить, что стационарный режим работы, предполагающий выполнение работником своей трудовой функции в интересах и под

управлением работодателя на своём рабочем месте, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ), стал неприменим в ряде случаев.

Таким образом, оказалось очевидным, что российское трудовое законодательство не в полной мере отвечает современным вызовам, связанными с переводом работников на удалённый режим работы по всей стране, что объективно вызвало повсеместное злоупотребление правом как со стороны работников, так и работодателей.

В июне 2020 года Депутатами Государственной Думы В.В. Володиным, С.И. Неверовым, А.К. Исаевым, М.В. Тарасенко; Членами Совета Федерации В.И. Матвиенко, А.А. Турчаком, А.А. Клишас, И.Ю.Святенко в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесён проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

01.01.2021 Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» вступил в силу.

Учитывая данные изменения трудового законодательства, в Отраслевом соглашении по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, заключенном Общероссийским Профсоюзом образования и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – отраслевое соглашение), были закреплены важные новации, направленные на защиту прав работников посредством установления правового регулирования дистанционной (удаленной) работы, введения возможности трудиться в режиме временной дистанционной (работы) и комбинированной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающей чередование работы на стационарном рабочем месте и дистанционной (удаленной) работы.

Благодаря отстаиванию чёткой позиции Профсоюза в рамках коллективных переговоров с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации удалось добиться того, что в соответствии с отраслевым соглашением 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.

Отраслевым соглашением в пользу работника также расширено содержание нормы ТК РФ, в соответствии с которой при временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется (ч.5 ст.312.9 ТК РФ). Так, с целью закрепления прав и гарантий работника в письменном соглашении, отраслевым соглашением предусмотрено, что по заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

Нововведения Отраслевого соглашения дают руководству ООО и профсоюзным организациям возможность и инструмент для решения ряда непростых проблем социально-трудовой сферы. Необходимо всем социальным партнерам как на федеральном уровне, так и в образовательных организациях высшего образования, приложить усилия, чтобы эти возможности были реализованы.

В рамках мер по реализации в 2021 году Отраслевого соглашения с Минобрнауки России 3–4 июня 2021 года была проведена Всероссийская научно-практическая конференция «Социальная политика в системе высшего образования в условиях пандемии и после её окончания: новые вызовы и возможности».

Целью проведения конференции был анализ эффективности социальной деятельности в образовательных организациях высшего образования в условиях пандемии и выявление новых методов и форм работы для достижения максимального эффекта и устойчивости социальной политики и социального партнерства в вузах.

Организаторами мероприятия выступили: Общероссийский Профсоюз образования, Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томская областная организация Общероссийского Профсоюза образования, Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов (КСП Профсоюза), Студенческий координационный совет (СКС) Профсоюза, первичная профсоюзная организация работников Томского государственного университета.

В работе конференции приняли участие 245 человек из более чем 40 вузов России из таких городов, как Москва, Санкт-Петербург, Томск, Ростов-на-Дону, Челябинск, Ижевск, Архангельск, Волгоград, Красноярск, Новосибирск, Чита, Ухта, Сургут, Чебоксары, Пермь, Новочеркасск, Саратов, Краснодар, Улан-Удэ, Балашов, Иркутск, Барнаул.

Состав участников конференции включал представителей Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Администрации Томской области, Совета ректоров Томской области.

Участники конференции обсудили актуальные вопросы системы высшего образования России, проблемы, возникающие при организации обучения, соблюдении трудовых прав работников в условиях дистанционного режима работы и проведении других мероприятий по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), и пути их преодоления.

Острая полемика состоялась по вопросам практики перехода на дистанционный режим работы и оплаты труда ППС и научных работников, нормирования труда, заключения срочных трудовых договоров, показателей эффективности работы, скрытой безработицы или неполной занятости преподавателей вузов, места российских вузов в глобальных рейтингах, профилактике профзаболеваний и профессионального выгорания преподавателей. Также на конференции обсудили работу комиссии по рассмотрению трудовых споров (КТС), как механизма урегулирования трудовых конфликтов. Ряд докладов были посвящены популяризации здорового образа жизни, как компонента реализации профессиональной компетенции педагога высшего образования, работе психологических служб ООВО.

В результате обсуждения нормативно-правового обеспечения и практической реализации социальной политики ООВО, как элемента корпоративной стратегии, в новых условиях, участниками конференции считают, что:

➤ В рамках социального партнерства, принципы которого закреплены в Конституции Российской Федерации, а также в ходе реализации программы «Приоритет-2030», необходимо повышать уровень ответственности работодателя по отношению к работнику, учитывая ценность его труда и значимость каждого отдельного работника для функционирования вуза.

➤ Минобрнауки России, Минпросвещения России и Профсоюзу необходимо способствовать развитию коллективно-договорных отношений, как реального инструмента достижения стабильного, устойчивого, планомерного развития ООВО, позволяющего устранить имеющийся дискомфорт в трудовых отношениях, решать актуальные социальные проблемы работников, повышая уровень социальных гарантий, или создавать механизмы для их решения.

➤ Важно расширять сотрудничество и обмен опытом между коллективами работников и студентов образовательных организаций высшего образования по вопросам дистанционного обучения и равноуровневой поддержки студентов, работников и членов их семей.

➤ Следует распространять и внедрять положительные результаты деятельности психологических служб в области охраны здоровья работников и студентов в практику работы ООВО с целью консолидации ресурсов профессионального сообщества для дальнейшего развития системы психологического сопровождения, что особенно важно в условиях влияния пандемии COVID-19 и дистанционного обучения на психологическое

благополучие и психическое здоровье всех участников образовательного процесса.

➤ Минобрнауки России и Профсоюзу необходимо разработать методические рекомендации для профессорско-преподавательского состава, касающиеся специфики преподавания в условиях дистанционного обучения.

➤ Следует отметить, что новые компетенции преподавателей и административных работников уже сами по себе являются ценным ресурсом развития вузов. Необходимо создавать системы стимулирования (гранты) для поддержки внутривузовских и межвузовских сообществ преподавателей, внедряющих инновационные образовательные и цифровые практики в целях развития новых моделей организации образовательной и научной деятельности, использования новых форматов взаимодействия между студентами, абитуриентами, преподавательским составом.

➤ Минобрнауки России, Минпросвещения России и Профсоюзу необходимо рассмотреть вопрос о создании системы поощрения и мотивации педагогов, активно включающихся в проектирование и использование цифровых ресурсов и практик. Подобная система должна обеспечить как внесение соответствующих показателей в процедуры конкурсного отбора, так и систему поддержки преподавателей на первых этапах освоения и применения цифровых инструментов.