

Комментарий

к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы по вопросам, непосредственно связанным с трудовыми правами работников с их профессиональными интересами

При применении Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы, заключенного 27 марта 2024 года между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение; Стороны; Стороны соглашения) предлагается обратить внимание на следующие положения.

1. Прежде всего, необходимо учесть, что для организаций, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, его положения являются обязательными и должны являться основанием для внесения необходимых изменений в коллективные договоры организаций.

Кроме того, положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, **а также коллективных договоров в организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя Министерство просвещения Российской Федерации не осуществляет.**

При заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, а также коллективных договоров (внесении в них изменений) **следует также учитывать положения Соглашения**, в которых дополнительно разъясняется порядок применения нормативных правовых актов, принятие которых отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в том числе непосредственно к полномочиям Министерства просвещения Российской Федерации.

2. В Соглашении учтены предложения, поступившие из региональных организаций Профсоюза, об указании в нем нормативных правовых актов, в соответствии с которыми определяются должностные обязанности педагогических

и иных работников образовательных организаций, поскольку в отдельных случаях имеет место применение в этих целях профессиональных стандартов.

Так, в подпункте «д» пункта 4.1.6 Соглашения закреплено, что работодатели в сфере трудовых отношений при определении должностных обязанностей работников по-прежнему обязаны руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), в том числе:

- квалификационными характеристиками должностей работников образования, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированными в Минюсте России 6 октября 2010 г., регистрационный № 18638 (далее – квалификационные характеристики работников образования; ЕКС);

- квалификационными характеристиками руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», зарегистрированными в Минюсте России 23 марта 2011 г., регистрационный № 20237 (далее – квалификационные характеристики работников вузов; ЕКС).

Поскольку в ряде случаев работодатели считают необходимым при определении должностных обязанностей необоснованно руководствоваться профессиональными стандартами, то следует учесть, что профессиональные стандарты должностные обязанности работников не стандартизируют (не определяют). Согласно Федеральному закону от 02.05.2015 № 122-ФЗ, в соответствии с которым вносились изменения в статью 195 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) профессиональные стандарты обязательны

для применения работодателями лишь в части требований к квалификации, причем в том случае, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

В отношении педагогических работников сферы образования ни в ТК РФ, ни в Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273-ФЗ) как таковые «требования к квалификации» педагогических работников не содержатся. В ТК РФ (статья 331) и в ФЗ № 273-ФЗ (статья 46 с изменениями и дополнениями) устанавливаются не требования к квалификации, а определяется лишь право (допуск) на занятие педагогической деятельностью.

Что касается «требований к квалификации» педагогических работников, то они именно с таким наименованием содержатся только в квалификационных характеристиках, предусмотренных в ЕКС.

Профессиональные стандарты описывают профессиональную деятельность и в соответствии с пунктом 6 Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2023 г. № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов» со дня их официального опубликования размещаются на специализированном сайте для учета при разработке на их основе **(в части профессиональных компетенций) образовательных программ высшего образования и примерных образовательных программ среднего профессионального образования.**

Кроме того, в соответствии с частью 8 статьи 73 ФЗ № 273-ФЗ на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, разрабатывается и утверждается конкретная программа профессионального обучения.

3. В связи с внесением Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ изменений в статью 332 ТК РФ «Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу», при ее применении необходимо учитывать договоренности, изложенные в пункте 4.4 Соглашения.

4. Необходимо обратить внимание на положения, содержащиеся в пункте 4.7 Соглашения, предусматривающие, прежде всего, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

При применении главы 49.1 ТК РФ **Стороны соглашения в части шестой пункта 4.7 Соглашения** обратили внимание на то, что 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 Трудового кодекса Российской Федерации **время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию на стационарном рабочем месте.**

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 особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

5. Обращаем внимание на часть вторую пункта 5.1, в которой **впервые в Соглашении указывается нормативный правовой акт, регулирующий конкретные вопросы оплаты труда работников федеральных образовательных организаций.** Таким нормативным правовым актом является Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 г. № 829 (зарегистрировано в Минюсте России 07.12.2023 г., регистрационный №76307) (далее – Примерное положение).

Примерное положение является основой для разработки положений об оплате труда работников и руководителей федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в приложении к Примерному положению.

Согласно части второй пункта 18 Примерного положения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда, что закреплено также в части второй пункта 5.1 Соглашения.

Принимая во внимание, что с 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2023 № 548-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений» устанавливается в сумме 19 242 рубля, размеры ставок заработной платы (окладов, должностных окладов), предусмотренных в приложении к Примерному положению, подлежат индексации на 18,5 %, т.е. пропорционально проценту изменения МРОТ.

Данное Примерное положение может быть использовано при разработке положений об оплате труда **в организациях**, не находящихся в ведении Минпросвещения России, поскольку положения Соглашения в целом рекомендованы к использованию при заключении коллективных договоров в организациях, в отношении которых функции и полномочия учредителя Министерство просвещения Российской Федерации не осуществляет.

6. В соответствии с пунктом 5.2.2.4 Соглашения при формировании конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп по соответствующим должностям и профессиям не допускается определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, а также использование таких понятий как «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, содержащихся в Примерном положении.

7. В пункте 5.2.2.5 Стороны пришли к соглашению в том, какие нормы труда и какие трудовые (должностные) обязанности должны быть выполнены учителями и другими педагогическими работниками, которые должны им гарантировать выплату месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом при применении части четвертой статьи 133 ТК РФ.

Указанные в этом пункте нормы труда соответствуют нормам часов учебной (преподавательской, педагогической) работы за ставку заработной платы, которые в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ определены приказом Минобрнауки России 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Что касается должностных обязанностей, то они для учителей и других педагогических работников определены квалификационными характеристиками, указанными в пункте 2 настоящего комментария.

Одновременно в пункте 5.2.2.5 Соглашения указано, что выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, **должны осуществляться помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.**

Иное может свидетельствовать о нарушении трудовых прав таких педагогических работников по сравнению с педагогическими работниками, которые будут получать месячную заработную плату не ниже МРОТ или МЗП без дополнительных затрат труда, т.е. только за выполнение учебной (преподавательской, педагогической) работы в пределах установленной по должности нормы часов за ставку заработной платы, а также при отсутствии у них дополнительных видов работ, за которые устанавливаются дополнительные выплаты, либо при отсутствии квалификационной категории.

Следует учесть также, что невыплата заработной платы за педагогическую работу сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы полностью или частично, а также за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, или за наличие квалификационной категории, противоречит положениям статьи 4 ТК РФ, устанавливающим запрет принудительного труда, в том числе по признакам выплаты заработной платы не в полном размере, а также положениям статьи 3 ТК РФ о запрете дискриминации в сфере труда, поскольку каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и не может

быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

8. При применении положений пункта 5.2.2.6 Соглашения необходимо принять во внимание то, что педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории:

- устанавливается выплата стимулирующего характера;
- размер выплаты устанавливается к ставке заработной платы или должностному окладу (имеется в виду, что сами размеры ставок заработной платы или должностных окладов по указанному основанию изменению не подлежат);
- размер выплаты педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы, определяется с учетом фактического объема их педагогической (преподавательской) работы.

Размеры выплат за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» относятся к выплатам компенсационного характера, поскольку устанавливаются за дополнительную работу, связанную с методической работой или наставнической деятельностью, которая не входит в должностные обязанности педагогических работников. При этом размер выплаты не зависит от объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), так как с обязанностями по занимаемой должности выполнение дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью, никак не связано.

9. Применяя положения пункта 5.2.2.18 Соглашения, прежде всего, следует учитывать положения пункта 5.2.2.17 Соглашения, в соответствии с которым финансовое обеспечение малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, реализующих основные общеобразовательные программы, **должно включать затраты на осуществление образовательной деятельности, не зависящие от количества обучающихся, как это и установлено частью четвертой статьи 99 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.**

Кроме того, Стороны соглашения договорились о сохранении порядка обучения в условиях классов-комплектов обучающихся 1-4 классов в малокомплектных образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего образования, как это предусматривалось ранее санитарными правилами и нормативами СанПиН 2.4.2.2821-10, утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189, утратившим силу в связи с принятием постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" (далее – СП 2.4.3648-20).

В СП 2.4.3648-20 такой норматив не определен, поскольку вместо санитарных правил и нормативов в нем стали определяться только санитарные правила.

Таким образом, Стороны Соглашения определили, что обучающиеся 1-4 классов могут объединяться в класс-комплект в составе не более двух классов: в класс-комплект, состоящий из 1 и 3 классов, 2 и 4 классов.

При этом в учебном плане должно предусматриваться количество часов учебных занятий, которое:

- соответствует количеству часов, предусмотренному в учебном плане для «старшего класса», входящего в класс-комплект;

- учитывает количество часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта одновременно из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.);

- обеспечивает оплату труда учителей за фактическое количество часов проведенных занятий с учетом отдельного обучения по отдельным учебным предметам.

Режим работы учителей, а также обеспечение безопасности нахождения в образовательной организации части обучающихся, с которыми не проводятся учебные занятия при раздельном обучении, должен регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий.

Стороны Соглашения определили также, что создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

10. В соответствии с пунктом 5.10.4 Соглашения Стороны посчитали необходимым закреплять в региональных и территориальных соглашениях, а также в коллективных договорах право для педагогических работников на оплату труда с учетом имевшейся у них по состоянию на 1 сентября 2023 г. квалификационной категории при возобновлении ими профессиональной деятельности после оставления ее при выходе на пенсию или по другим основаниям.

11. Особое внимание следует уделить реализации положения, предусмотренного пунктом 5.10.5 Соглашения, устанавливающего дополнительные более благоприятные условия действия квалификационных категорий, имеющих у педагогических работников на день вступления в силу приказа Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г., регистрационный № 73696), по сравнению с условиями, определенными этим приказом (далее – Порядок аттестации, утвержденный приказом № 196).

Стороны Соглашения согласились с тем, что аттестационным комиссиям следует принимать решения об установлении педагогическим работникам **той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия**, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

12. Стороны сочли необходимым в пункте 5.11.1 Соглашения обратить внимание органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, на недопустимость принятия ими решений, изменяющих порядок проведения аттестации педагогических работников, в том числе связанных с установлением иных требований для обращения в аттестационную комиссию и иных показателей профессиональной деятельности, с установлением ограничений, с определением форм документации, а также с иными изменениями, не предусмотренными Порядком аттестации, утвержденным приказом № 196.

13. Важно обратить внимание на часть вторую пункта 5.11.2 Соглашения, согласно которому при определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации при подсчете среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя не должна учитываться оплата за выполнение ими учебной нагрузки.

14. В подпункте «г» пункта 5.11.7 Соглашения Сторонами закреплены поступившие в отраслевую комиссию предложения о необходимости предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций установление выплат компенсационного характера педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР).

15. В пункте 5.15 Соглашения Стороны обратили особое внимание на применение унифицированной и традиционно используемой при определении размера заработной платы педагогических работников формы, именуемой «тарификационный список», в том числе в случаях, когда учебная (преподавательская, педагогическая) работа осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (например, наряду с работой руководителями образовательной организации, их заместителями, другими работниками).

При этом следует напомнить, что педагогическая работа без занятия штатной должности, к которой, в том числе, в соответствии с положениями подпункта «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» относится преподавательская работа в той же организации руководителей организаций, их заместителей, других работников, не считается совместительством и не требует заключения трудового договора.

Ответ на вопрос, каким же образом должна оформляться преподавательская работа таких работников, содержится в настоящее время в пунктах 5.3-5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Важно также отметить, что сведения о преподавательской работе руководителей организаций, их заместителей, других работников в той же образовательной организации предусматриваются также в «тарификационном списке», который формируется в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, **а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.**

16. Стороны Соглашения сочли необходимым в пункте 5.16 определить основания для установления за счет средств бюджета организации выплат работникам, на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности (но без указания того, что выплата за осуществление такой деятельности устанавливается работникам организации, избранным в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций).

17. Стороны пришли к согласию **о необходимости руководствоваться положениями, изложенными в пунктах 6.2, 6.3 и 6.5 Соглашения**, при применении приказов Минобрнауки России 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» и от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», закрепляя изложенный в указанных пунктах порядок в коллективных договорах организаций, а также в региональных и территориальных отраслевых соглашениях.

Следует учесть, что такое решение вызвано необходимостью уточнения отдельных положений при применении указанных приказов в целях повышения уровня защиты трудовых прав и профессиональных интересов педагогических работников (в т.ч. профессорско-преподавательского состава) при регулировании вопросов, связанных с продолжительностью их рабочего времени, определением объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), поскольку в настоящее время возможность внесения изменений в эти приказы осложнена.

Как известно, согласно пункту 3 постановления Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 2467 при необходимости изменения нормативного правового акта федерального органа исполнительной власти, включенного в Перечень, утвержденный указанным постановлением, такой нормативный правовой акт признается утратившим силу, а федеральный орган исполнительной власти принимает новый нормативный правовой акт в соответствии с положениями Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

18. Следует обратить внимание на положения, содержащиеся в пункте 6.7 Соглашения (абзац 3), основанном на положениях, предусмотренных в пункте 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373 (далее приказ № 373).

Так, в соответствии с частью второй п. 13 приказа № 373 группы могут иметь общеразвивающую, компенсирующую, оздоровительную или комбинированную направленность.

При этом частью шестой этого же пункта установлено, что в группах комбинированной направленности осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с образовательной программой дошкольного образования, адаптированной для детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, особых образовательных потребностей, индивидуальных возможностей, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Из этого следует, что для дошкольного образования детей с ограниченными возможностями здоровья с другими детьми должны создаваться группы комбинированной направленности, в которых к воспитателям применяется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 25 часов

в неделю (в ранее действовавшем соглашении данное положение было закреплено в пункте 6.5).

19. Стороны сочли необходимым до принятия нового постановления Правительства Российской Федерации, разработанного взамен постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», **закрепить в пункте 6.7 (абзац 2) Соглашения право на предоставление советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».**

20. В связи с предложениями, поступившими при разработке Соглашения, Стороны сочли необходимым в пункте 6.12 при применении части второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации установить более благоприятный режим применения нормативного правового акта, устанавливающего продолжительность отпусков воспитателей и музыкальных руководителей дошкольных групп, входящих в состав общеобразовательных организаций.

Принимая во внимание, что в летнее время значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, предложено в коллективных договорах образовательных организаций, в которых созданы такие группы, предусматривать воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

При решении указанного вопроса необходимо исходить из того, что предоставление работнику дополнительного отпуска при применении статьи 116 ТК РФ, а также в других случаях, когда коллективными договорами предусматриваются дополнительные отпуска, не связано с дополнительными финансовыми затратами, если не требуется замена работника на период его дополнительного отпуска, поскольку фонд оплаты труда предусматривается на 12 месяцев, за счет которого за рабочее время работнику выплачивается заработная плата, а за дни дополнительного отпуска производится оплата отпуска.

21. В пункте 9.9.1 Соглашения закреплено, что при освобождении педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы **на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, за ними должны сохраняться не только место работы (должность), но и средняя заработная плата.**

Одновременно также указано, что педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

22. Обращаем внимание на то, что помимо приложения № 1 к Соглашению, предусматривающему необходимость регистрации коллективных договоров образовательных организаций высшего образования, Соглашение содержит еще 2 традиционных приложения.

22.1. Приложение № 2, определяющее особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих

образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения, в том числе связанные:

- с порядком определения фактического годового объема учебной нагрузки и оплаты за его выполнение;

- с выплатами стимулирующего характера за наличие первой или высшей квалификационной категории, а также дополнительными выплатами за выполнение ими с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство и другие);

- с примерами расчета размеров оплаты труда преподавателей с учетом фактического годового объема учебной нагрузки в случаях ее уменьшения, а также в случаях выполнения дополнительной учебной нагрузки;

- с формой Тарификационного списка преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу на очередной учебный год.

22.2. Приложение № 3, предусматривающее рекомендации о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах образовательных организаций положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, следует применять с учетом положений, содержащихся в пункте 5.10.1 Соглашения.

Согласно пункту 5.10.1 Соглашения оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, должна производиться в случаях, конкретно предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению (т.е. без необходимости соотнесения видов работы по профилю), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), что конкретизировано в примечании к приложению № 3.