УТВЕРЖДАЮ

Министр
науки и высшего образования
Российской Федерации

_____ В.Н. Фальков

«___» _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
Всероссийского профессионального
союза работников
Российской академии наук

_____Г.В. Чучева

«___» _____ 2025 г.

Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025–2027 годы

Рассмотрено и одобрено на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук (протокол от 23 мая 2025 г. № 1)

Москва
2025 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025–2027 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства полномочными представителями работников и работодателей (далее – Стороны) в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с целью установления согласованных позиций по обеспечению и расширению социально-трудовых и связанных с ними экономических гарантий работникам, содействию стабильной и эффективной деятельности организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в научных и связанных с ними организациях, подведомственных Минобрнауки России, а также совместные действия Сторон по их реализации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственных Минобрнауки России (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, действующего на основании устава (далее – Профсоюз);

работодатели – федеральные государственные бюджетные и автономные учреждения науки, научного обслуживания, здравоохранения, культуры, дошкольного образования, федеральных государственных унитарных предприятий, подведомственные Минобрнауки России (далее – работодатели, Организации), в лице их полномочного представителя – Минобрнауки России, действующего на основании Положения

о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682.

1.3. Положения Соглашения:

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

распространяются на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников Организаций, присоединившихся к Соглашению в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Соглашение служит основой для заключения коллективных, трудовых договоров и иных соглашений;

применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

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

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

1.8. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и осуществление контроля за выполнением Соглашения, разъяснение по вопросам применения положений Соглашения, рассмотрение конфликтных ситуаций и разногласий, связанных с выполнением Соглашения, возлагается на постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

Отраслевая комиссия действует на основании Положения, утверждаемого приказом Минобрнауки России. Персональный состав Отраслевой комиссии определяется совместным решением Сторон и утверждается приказом Минобрнауки России. Заседания Отраслевой комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

1.9. Соглашение в течение 7 дней со дня подписания направляется Минобрнауки России на уведомительную регистрацию в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

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

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

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Минобрнауки России и Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

Тексты Соглашения и действующих коллективных договоров размещаются на официальных сайтах Организаций в сети «Интернет» (далее – официальные сайты).

Раздел 2. Обязательства Сторон

2.1. Минобрнауки России и Профсоюз:

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

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

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

2.1.4. В целях реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации готовят предложения по совершенствованию мер социальной защиты, обеспечению прав и интересов работников, а также по вопросам социального страхования, пенсионного законодательства Российской Федерации и другим социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам.

2.1.5. Участвуют на паритетной основе в работе Отраслевой комиссии, иных органов социального партнерства.

2.1.6. Способствуют повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в Организациях. На основе анализа эффективности их выполнения обобщают и распространяют наилучшие практики

коллективно-договорного регулирования в Организациях, способствуют повышению эффективности заключаемых коллективных договоров.

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

2.1.8. Принимают участие в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.9. В совместной работе считают приоритетными направления, реализуемые в соответствии с национальными целями развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309.

2.1.10. Содействуют включению научных учреждений Донецкой и Луганской народных республик, Запорожской и Херсонской областей Российской Федерации в структуру российской науки.

2.1.11. Обеспечивают единовременные или периодические выплаты социального характера, иные меры социальной и профессиональной защиты работников, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Продолжают работу по бронированию граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации и работающих в Организациях на период мобилизации и на военное время в рамках законодательства Российской Федерации.

2.2. Минобрнауки России:

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

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

2.2.3. Обеспечивает условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении разрабатываемых Минобрнауки России проектов нормативных правовых актов в сфере труда, в том числе по вопросам оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников.

Информирует Профсоюз о действующих и готовящихся к принятию федеральных и иных программ в сферах науки, здравоохранения и образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Проводит с Профсоюзом консультации по вопросу возможных социально-экономических последствий реализации принимаемых программ.

2.2.4. Предоставляет по запросам Профсоюза информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

2.2.6. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза участвовать в совещаниях Минобрнауки России, в коллегиях, в рабочих группах по разработке проектов нормативных и правовых актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научной деятельности и (или) затрагивающих социально-трудовые отношения.

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

2.2.7. Может применять меры дисциплинарного характера (замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям) к руководителю Организации, в том числе по инициативе Профсоюза, в случаях:

нарушения условий исполнения коллективного договора работодателем;

неправомерного уклонения Организаций от участия в коллективных переговорах с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников, или выборным органом, сформированным первичными профсоюзными организациями;

не представления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, на согласованных Сторонами условиях;

не осуществления или ненадлежащего контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.2.8. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в совещаниях, в составе рабочих групп по разработке проектов нормативных и правовых актов, программ, стратегий и иных документов, регулирующих сферу научной деятельности.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Вести коллективные переговоры с выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и Соглашением.

2.3.2. Обеспечивать реализацию права работников на участие в управлении Организацией посредством участия представителей первичной профсоюзной организации в заседаниях органов управления Организацией при рассмотрении вопросов, предусмотренных статьями 22 и 53 Трудового кодекса Российской Федерации, предложения по рассмотрению которых были внесены представителями первичной профсоюзной организации в указанные органы управления.

2.3.3. Включать представителей первичных профсоюзных организаций в комиссии по проведению аттестации работников, для которых обязательность проведения аттестации предусмотрена законодательством Российской Федерации, в конкурсные комиссии по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности, в жилищные и иные комиссии.

2.3.4. Содействовать размещению на официальных сайтах Организаций страниц первичных профсоюзных организаций и (или) баннеров со ссылкой на сайт первичной профсоюзной организации.

2.3.5. Предоставлять первичным профсоюзным организациям доступ к корпоративной почте, файлообменной сети, доскам объявлений в целях информирования членов Профсоюзов и работников о профсоюзной деятельности.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами

Профсоюзов, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации, принятия работодателем локальных нормативных актов, выполнения коллективного договора, иных соглашений, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.4.4. 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.

2.4.5. Проводит анализ проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, практики применения трудового законодательства Российской Федерации.

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

2.4.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссиях по проведению аттестации работников, в работе конкурсных комиссий по замещению отдельных должностей работников и переводу на эти должности.

2.4.8. Ежегодно до 15 апреля предоставляет в Минобрнауки России актуальный перечень организаций, входящих в его структуру (территориальных, первичных).

Раздел 3. Развитие социального партнерства и участие первичных профсоюзных организаций в управлении Организациями

3.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на федеральном и локальном уровнях.

3.1.2. Взаимодействовать на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

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

3.1.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих коллегиальных 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.

3.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям:

включать в предусмотренном законодательством Российской Федерации порядке представителей молодых ученых и специалистов в состав комиссий по ведению коллективных переговоров, контролю исполнения, внесения изменений в коллективные договоры в Организациях, иных комиссий и рабочих групп по вопросам, затрагивающим интересы молодых работников и обучающихся;

взаимодействовать с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодежи;

обмениваться информацией о численности работников в Организации и списками членов первичных профсоюзных организаций;

предусматривать в коллективных договорах разделы по защите трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе

положения по:

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

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

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

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

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

Раздел 4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. Работодатели с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н[1], 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

---

[1] Признан не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Минюста России от 5 июля 2013 г. № 01/60140-ЮЛ с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада) либо ставки заработной платы, 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 (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера), производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации[2];

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев.

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

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

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

---

[2] Приказ Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрирован Минюстом России 1 июля 2024 г., регистрационный № 78723).

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

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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

4.1.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

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

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

соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.2. Минобрнауки России и Профсоюз договорились, что работодатели предусматривают в коллективных договорах (при наличии финансовых возможностей):

выплату работникам выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а также в случае завершения срока трудового договора, заключенного при замещении по конкурсу отдельных должностей работников, если работодателем не позднее чем за два месяца до истечения срока договора не был объявлен конкурс на замещение соответствующей должности;

преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, направленных на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста; работников, являющихся неосвобожденными председателями первичных профсоюзных организаций.

4.3. Стороны участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования:

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

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

4.4. Стороны исходят из того, что:

4.4.1. В целях сохранения непрерывности научного и учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав научных и педагогических

работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах Организаций, осуществляющих научную и (или) образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных программ профессионального образования, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не заключается на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы.

4.4.2. Изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4.3. С работниками образовательных организаций (в том числе руководителями и их заместителями, руководителями структурных подразделений и их заместителями), реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные программы профессионального образования, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматривается использование технологий дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

4.4.4. 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).

4.4.5. 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 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.

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

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

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства

образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»[3].

Раздел 5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Минобрнауки России и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

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

примерных положений об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Минобрнауки России, по видам экономической деятельности, утверждаемых Минобрнауки России (далее – Примерные положения);

Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н[4];

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений.

---

[3] Зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388. Приказ утрачивает силу с 1 сентября 2025 года в связи с изданием приказа Минобрнауки России, Минпросвещения России от 11 апреля 2025 г. № 332/283 (зарегистрирован Минюстом России 12 мая 2025 г., регистрационный № 82117). С 1 сентября 2025 года вступает в силу новый приказ Минобрнауки России от 8 апреля 2025 г. № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован Минюстом России 12 мая 2025 г., регистрационный № 82118) (далее – Особенности режима рабочего времени).

[4] Признан не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Минюста России от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ, с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

5.2. Минобрнауки России с учетом мнения Профсоюза:

5.2.1. Принимает примерные положения об оплате труда работников, которые носят рекомендательный характер.

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

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

5.3. Стороны считают необходимым:

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

Результаты мониторинга рассматривать на заседаниях Отраслевой комиссии.

5.3.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, снижению существующей межрегиональной дифференциации в оплате труда.

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

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

формированию условий оплаты труда работников всех категорий в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации;

повышению уровня оплаты труда работников;

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

5.3.5. С целью поддержки молодых кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет с момента начала работы.

5.4. Работодатели обеспечивают:

5.4.1. Информирование трудового коллектива об изменениях системы оплаты труда в Организации (об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера по основным категориям работников).

5.4.2. Закрепление в коллективных договорах и соглашениях сохранение средней заработной платы за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.3. Создание организационных и правовых условий для выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4.4. Выплату месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

5.4.5. Учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда требований статей 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, МРОТ, установленного федеральным законом[5], а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

5.4.6. Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

5.4.7. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных

---

[5] С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П и от 27 июня 2023 г. № 35-П.

трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права[6].

5.4.8. Индексацию размеров заработной платы категорий работников, не поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4.9. Применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.4.10. Продолжительность 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»[7].

5.4.11. Разработку и реализацию положений, предусмотренных Особенностями режима рабочего времени.

5.4.12. Продолжительность рабочего времени отдельных категорий работников, предусмотренную нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.4.13. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельных расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов.

5.5. В целях повышения социального статуса и мотивации труда работников Стороны совместно вырабатывают предложения по:

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

---

[6] С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П и от 27 июня 2023 г. № 35-П.

[7] Зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204. Приказ утрачивает силу с 1 сентября 2025 года в связи с изданием приказа Минпросвещения России, Минобрнауки России от 11 мая 2025 г. № 285/334 (зарегистрирован Минюстом России 6 мая 2025 г., регистрационный № 82068). С 1 сентября 2025 года вступает в силу новый приказ Минобрнауки России от 11 апреля 2025 г. № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки» (зарегистрирован Минюстом России 6 мая 2025 г., регистрационный № 82069).

установлению размеров минимальных окладов (должностных окладов ставок заработной платы) не ниже МРОТ с обеспечением дифференциации их размеров по всем категориям работников на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда Организаций на величину не менее фактической инфляции в предшествующем году.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для увеличения объема выполняемых трудовых функций работников.

5.6. При разработке и утверждении в Организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, должно осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

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

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

5.8. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.9. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом требований статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.10. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) и привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, осуществляется оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

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

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются дифференцированно:

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

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

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором, и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) дифференцированно в зависимости от класса условий труда.

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

Размер доплаты устанавливается в коллективном договоре, в трудовом договоре по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. Относить выплаты за дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации), выполняемую наряду с работой, определенной трудовым

договором, и не входящую в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.[8]

5.14. Работодатель и (или) уполномоченные ими в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, несут материальную ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.15. Минобрнауки России и Профсоюзы договорились о включении в коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих положений:

о сохранении за педагогическими и медицинскими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

---

[8] Зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081, с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – не менее чем за один год;

по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев;

в случае истечения срока имевшейся квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

механизмы стимулирования труда работников из числа молодежи, особенно в течение первых трех лет с момента начала работы.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

5.16. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации отдельным категориям работников:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам – два дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.17. Работникам из числа лиц, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, по месту работы предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.18. Для прохождения диспансеризации работники по согласованию с работодателем освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 6. Время труда и отдыха

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

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

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

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени для работников, у которых он отличается от действующих правил, устанавливается трудовым договором.

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

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

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

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

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

6.1.4. В соответствии с Соглашением и коллективным договором, а также на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой отдельно устанавливаемой денежной

компенсации. Размер компенсации устанавливается в размере не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

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

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

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

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

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

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

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере[9] либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,

---

[9] С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П.

предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна

соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с указанием конкретной продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой категории работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

не менее 21 календарного дня – для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда.

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

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом минимальные размеры такой компенсации составляют:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени вредности, – в размере не менее 50 процентов дневной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененного денежной компенсацией;

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

Конкретные размеры отдельно устанавливаемой денежной компенсации устанавливаются коллективным договором.

Медицинским работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»[10] дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда предоставляется согласно приложению к указанному постановлению независимо от результатов специальной оценки условий труда.

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

---

[10] Утрачивает силу с 1 сентября 2025 г. в связи с изданием постановления Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

Работодателем при оценке фактических условий труда обеспечивается сохранение ранее предоставляемых гарантий и компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в размерах и в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

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

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

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

6.1.9. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии законодательством Российской Федерации[11].

Работникам, совмещающим должности в научной организации и работающим по внутреннему совместительству, при наличии ученой степени ежегодный основной оплачиваемый отпуск по совместительству и по основной занимаемой должности должен быть равным по количеству дней с отпуском, установленным для таких работников в должности научного сотрудника.

---

[11] С учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков указанной категории работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Раздел 7. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения, руководствуясь основными направлениями государственной политики в области охраны труда, договорились всемерно обеспечивать приоритет жизни и здоровья работников и согласованными действиями работодателей и первичных профсоюзных организаций добиваться безопасных условий труда на каждом рабочем месте, снижения уровней профессиональных рисков, осуществлять предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Стороны Соглашения исходят из того, что:

7.1. Минобрнауки России:

7.1.1. Организует разработку (участвует в разработке) нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, правил по охране труда в научных и учебных лабораториях с участием представителей Профсоюза и Организаций в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2022 г. № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Разрабатывает с участием представителей Профсоюза и Организаций методические рекомендации по организации и ведению работ (экспериментальных, экспедиционных и других), правил и типовых инструкций по охране труда, типовых и примерных положений для Организаций по вопросам охраны труда.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, произошедших в Организациях за истекший год, состояния условий и охраны труда в Организациях, а также расходов подведомственных организаций на мероприятия по охране труда.

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

7.1.4. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям, службам и специалистам по охране труда Организаций.

7.1.5. Рассматривает письма, жалобы и другие обращения, поступающие в Минобрнауки России, по вопросам, связанным с нарушениями в области охраны труда и снижением предоставляемых работникам компенсационных гарантий за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в Организациях.

7.1.6. Способствует деятельности работодателей и их представителей по обеспечению безопасных условий и соблюдению требований охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также созданию условий для осуществления инспекторами труда Профсоюза и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением нормативных требований охраны труда.

7.1.7. Регулярно с участием Профсоюза проводит конференции по охране труда, содействует реализации Организациями принятых на конференциях решений.

7.2. Работодатели обеспечивают:

7.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

7.2.3. Создание безопасных условий труда работников исходя из комплексной оценки технического и организационного уровней рабочего

места, оценки факторов производственной среды и трудового процесса, а также безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, осуществлении технологических процессов и научных исследований, в том числе с использованием химических и радиоактивных веществ.

7.2.4. Разработку и утверждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков.

7.2.5. Приобретение, выдачу работникам, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, включая дерматологические, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными нормами и правилами, а также приобретение и выдачу смывающих средств.

7.2.6. Проведение обучения работников вопросам охраны труда и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»[12] (проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте для установленных категорий работников, обучение работников требованиям охраны труда и оказанию первой помощи пострадавшим, порядку использования (применения) СИЗ).

7.2.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Для отдельных категорий работников обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские

[12] Действует до 1 сентября 2026 г.

осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

7.2.8. Недопущение к работе лиц:

не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае выявления медицинских противопоказаний к выполнению работы;

не применяющих выданные им в установленном порядке СИЗ, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

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

При установлении по результатам специальной оценки условий труда опасного класса условий труда (4 класс) на рабочем месте незамедлительно приостанавливать работы, за исключением рабочих мест, указанных в перечне работ, на которые не распространяется запрет, установленный статьей 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 декабря 2021 г. № 3455-р.

7.2.10. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации

порядке, с формированием оплаты труда специалистов по охране труда не ниже показателей и аналогично, как для научных работников.

7.2.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов, включая правила и инструкции по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

7.2.17. Участие технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве. Представление информации в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.18. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации семье погибшего работника в результате несчастного случая, связанного с производством, или вследствие профессионального заболевания, в размерах и на условиях,

определяемых коллективным договором, включая средства от иной, приносящей доход деятельности.

7.2.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. В этих целях по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками первой помощи и другое.

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

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

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

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и планами ежегодно реализуемых работодателями

мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»[13].

7.2.24. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов с возможным увеличением до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с приказом Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными производственными факторами» (зарегистрирован Минюстом России 19 ноября 2024 г., регистрационный № 80230).

7.2.25. Условия для осуществления техническими инспекторами труда, уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда и включение в коллективные договоры положений о предоставлении уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда оплачиваемого рабочего времени для выполнения возложенных на них обязанностей, мер стимулирующего характера в виде доплат и надбавок, премий и иных поощрительных выплат, дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.2.26. Наличие в коллективных договорах и соглашениях положений, предусматривающих участие технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в расследовании несчастных случаев с работниками.

7.2.27. Направление информации по вопросам условий и охраны труда в Профсоюз по запросу и выполнении представлений органов профсоюзного контроля.

---

[13] Зарегистрирован Минюстом России 3 декабря 2021 г., регистрационный № 66196.

7.3. Профсоюз:

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

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

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

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях Организации, организуют их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда.

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

7.3.6. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организуют обучение технических инспекторов труда.

7.3.7. Обеспечивает участие своих представителей в работе комиссий Организации по:

проведению специальной оценки условий труда;

оценке профессиональных рисков;

проверке знания работниками требований охраны труда;

расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

7.3.10. Принимает участие в лице своих представителей, технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в работе комиссий по проверкам:

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

организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Организуют и обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда.

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

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

7.4.4. Организуют и проводят конкурсы в области охраны труда.

Раздел 8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

Стороны считают развитие кадрового потенциала важной предпосылкой устойчивого развития Организаций, обеспечения создания прорывных технологий в научной сфере для скорейшего достижения национальных целей развития Российской Федерации, обозначенных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

8.1. Минобрнауки России:

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

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

8.1.3. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих научную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере науки, осуществляет награждение ведомственными наградами Минобрнауки России.

Исходит из того, что согласно приказу Минобрнауки России от 13 августа 2021 г. № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»[14] к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, члены выборных профсоюзных органов, руководители и работники аппаратов Профсоюзов, в том числе их региональных (межрегиональных) и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Профсоюза.

---

[14] Зарегистрирован Минюстом России 8 сентября 2021 г., регистрационный № 64926.

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

8.1.5. Обеспечивает сохранение, модернизацию и развитие инженерной, вспомогательной, социальной и научной (и другой) инфраструктуры Организаций.

8.1.6. Рекомендует ежегодное выделение средств на работу Молодежных советов, Советов молодых ученых и других молодежных объединений работников.

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

8.3. Профсоюз при изменении организационно-правовой формы, смены учредителя, ликвидации Организаций, сокращении численности или штата работников представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.4. Стороны считают, что:

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

8.4.2. Педагогическому и медицинскому работнику Организации, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический

или медицинский работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.5. Стороны совместно в рамках постоянно действующих и временных рабочих групп и комиссий, создаваемых по инициативе одной из сторон:

8.5.1. Не реже одного раза в год рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства работников.

8.5.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников.

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

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

Разрабатывают механизмы, направленные на трудоустройство увольняемых работников в другие подведомственные организации, и обеспечивают переобучение сотрудников для успешного трудоустройства на новую позицию.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

б) сокращение численности или штата работников Организации в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

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

Работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации предусматриваются в разделе коллективного договора Организации и осуществляются мероприятия, направленные на уменьшение

численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников.

8.5.5. Содействуют, в том числе финансово, проведению мероприятий, в том числе всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, с целью поддержки и профессионального развития работников, повышению квалификации, профессиональной переподготовке и академической мобильности в первую очередь научным работникам.

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

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

проведение работы с молодежью с целью закрепления молодежи в Организациях;

содействие трудоустройству, повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

содействие решению жилищных вопросов;

содействие академической мобильности;

поддержка и развитие института наставничества;

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

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

Оказывают Молодежным советам, Советам молодых ученых и другим молодежным объединениям работников финансовую поддержку деятельности и проводимых ими мероприятий.

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

развитию фундаментальных научных исследований;

созданию опережающего научно-технологического задела по приоритетным направлениям научно-технологического развития;

формированию современной материально-технической базы сектора исследований и разработок;

обеспечению интеграции российского сектора исследований и разработок в международное научно-технологическое пространство.

Через совместную разработку комплексной программы, содержащей мероприятия, способствующие формированию и сохранению в отрасли высококвалифицированных кадров и направленные на:

развитие профессионального потенциала молодежи;

создание комфортной среды для профессионального труда и отдыха;

обеспечение временным и служебным жильем, реализацию и разработку мер по улучшению жилищных условий;

обеспечение приоритета профилактики в сфере охраны здоровья и развития первичной медико-санитарной помощи;

повышение эффективности оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи, скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, медицинской эвакуации;

развитие и внедрение инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины;

развитие медицинской реабилитации населения и совершенствованию системы санаторно-курортного лечения, в том числе детей;

обеспечение медицинской помощью неизлечимых больных, в том числе детей;

обеспечение системы здравоохранения высококвалифицированными кадрами;

сохранение культурного и исторического наследия народа, обеспечению доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни;

создание благоприятных условий для устойчивого развития сфер культуры и туризма.

8.7. Стороны договорились о возложении обязанности на работодателей в части закрепления в коллективных договорах и соглашениях обязательств по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий

в зависимости от стажа работы в данной организации из средств от иной приносящей доход деятельности Организации;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Организации;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны признают, что соблюдение социальных гарантий, предоставление льгот и компенсаций в отношении работников является важнейшими условиями привлечения и закрепления кадров в отрасли. Социальные гарантии, льготы, компенсации рассматриваются как базовые (отражены в соответствующих главах и статьях Трудового кодекса Российской Федерации) и дополнительные (могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями).

9.1.1. Стороны исходят из того, что:

если порядком предоставления средств не установлено иное, Организации самостоятельно определяют с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также строительство жилья работникам.

9.1.2. Работники Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

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

9.2. Стороны считают обязательной продолжение работы по выработке предложений, касающихся:

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

программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

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

поддержки работников из числа молодежи;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильем работников;

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

реализации права работников из числа молодежи на получение социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2017 г. № 1710.

9.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

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

9.3.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.3.4. Изыскивают средства на поддержку проведения спортивных соревнований среди сборных коллективов Организаций, а также отдельных представителей Организаций.

9.4. Стороны договорились о закреплении в коллективных договорах и соглашениях Организаций (при наличии финансовых возможностей):

9.4.1. Выделение работодателями денежных средств в размере не менее 5 процентов от общего объема, полученных от хоздоговорной деятельности Организаций, на социально-культурную и иную работу, в том числе на:

развитие кадрового потенциала;

материальную и социальную поддержку работников;

санаторно-курортное лечение и отдых, оздоровление работников и членов их семей;

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

9.4.2. Размеры компенсации работникам за расходы в служебных командировках устанавливать в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, а также с учетом размеров компенсаций, установленных региональными органами исполнительной власти, в которые командируется работник, выполняющий работы по внебюджетной тематике.

9.5. Минобрнауки России:

9.5.1. При формировании предложений к проекту федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников за счет средств бюджета, и принимает меры по сохранению поликлиник и санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений, Домов ученых, детских оздоровительных лагерей и других учреждений (объектов) социального значения.

9.5.2. Содействует сохранению инфраструктуры Организаций.

9.6. Профсоюзы:

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

9.6.2. Принимают участие в деятельности жилищных комиссий Организаций и Минобрнауки России по вопросам предоставления работникам Организаций жилья, проверки соответствия молодых ученых требованиям, установленным Правилами предоставления молодым ученым социальных выплат на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем молодых ученых комплекса процессных мероприятий «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем

отдельных категорий граждан» государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации» приведенных в приложении № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1050, формирования списков молодых ученых получателей социальных выплат, согласования включения граждан, работающих в Организациях, в списки работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов, и составления списков работников, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов.

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

Раздел 10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Стороны признают, что:

выполнение гарантий прав профсоюзных организаций является необходимым условием реализации и углубления социального партнерства;

профсоюзная работа в Организациях поддерживается и признается общественно значимой; наличие коллективного договора в Организации, заключенного с профсоюзной организацией, является приоритетным инструментом социально-трудовых отношений;

работа председателей, заместителей председателей организаций Профсоюза всех уровней, членов коллегиальных выборных органов

Профсоюза, не освобожденных от основной работы, может поощряться на условиях, определенных коллективным договором Организации.

10.2. Минобрнауки России и работодатели соблюдают права и гарантии деятельности Профсоюза и его территориальных (первичных) профсоюзных организаций в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством Российской Федерации и не препятствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в Организациях.

10.3. Работодатели:

10.3.1. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных (объединенных первичных) профсоюзных организаций и Профсоюзу, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации и проведения собраний работников, профсоюзные стенды и место для размещения профсоюзной информации, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, адрес корпоративной электронной почты и право производить рассылку информационных сообщений работникам, включая членов Профсоюза, место для размещения информации о деятельности профсоюзной организации на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные правовые документы по запросу профсоюзной организации.

Обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений. Безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства для осуществления мероприятий, проводимых выборным органом первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной (объединенной первичной) профсоюзной организации.

Отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, определяемых коллективным договором.

10.3.2. Могут передавать в бесплатное пользование профсоюзным организациям, находящиеся на балансе Организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха,

спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, Соглашением.

10.3.3. Не препятствуют представителям выборных органов первичных и вышестоящих профсоюзных организаций в посещении Организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством Российской Федерации Профсоюзу прав.

10.3.4. Предоставляют Профсоюзу (профсоюзным организациям) по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.3.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников и обучающихся, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление на счет (счета), указанный профсоюзной организацией, членских профсоюзных взносов в размерах определенных ее уставом из заработной платы работников и стипендий обучающихся. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы (оплаты по договору) и стипендий.

В случае временного прекращения трудовых отношений или обучения в Организации члена первичной профсоюзной организации, которое связано с окончанием действия срочного трудового договора, договора гражданско-правового характера или периода обучения, при трудоустройстве в Организации или продолжении обучения в срок, не превышающий трех месяцев (без учета времени нахождения в отпуске по любому основанию) повторная подача в бухгалтерию заявления на удержание профсоюзных взносов не требуется.

10.3.6. Содействуют первичным профсоюзным организациям в использовании отраслевых и локальных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

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

10.3.7.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (председателей, их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (Профсоюза), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с согласия вышестоящего коллегиального профсоюзного органа.

10.3.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых и технических инспекций труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в мероприятиях проводимых Профсоюзом (их организациями) или при участии Профсоюза (их организаций) и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

10.3.7.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом (его организациями) съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза (его организаций).

10.3.7.5. При наличии финансовой возможности председателю Профсоюза (профсоюзной организации), не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех дней или более (на условиях, определенных коллективным договором).

10.3.7.6. Работодатели предоставляют неосвобожденному председателю Профсоюза (профсоюзной организации) один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей.

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

10.4.1. Работникам, освобожденным от работы в Организации в связи с избранием их на выборные должности в выборные органы Профсоюза (профсоюзной организации), предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя или в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации за освобожденным профсоюзным работником Профсоюзом сохраняется его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

Раздел 11. Контроль за выполнением Соглашения

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами.

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

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

11.4. Стороны ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на заседаниях Отраслевой комиссии.

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

11.6. Стороны договорились о создании на официальном сайте Минобрнауки России в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» раздела, посвященного деятельности Отраслевой комиссии и реализации Соглашения.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по Отраслевому соглашению по регулированию социально-трудовых отношений организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в которых действуют территориальные (первичные) профсоюзные организации, входящие в структуру Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук, на 2025–2027 годы

№ п/п	Номера пунктов проекта	Предложения представителей Всероссийского профессионального союза работников Российской академии наук	Позиция и предложения Департамента кадровой политики Министерства науки и высшего образования Российской Федерации
1.	5.4.14	Дополнить пунктом 5.4.14. Освобождение работников Организаций от выполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы для участия в конкурсных, аттестационных комиссиях, комиссиях по охране труда, по трудовым спорам и иных, создаваемых в Организации, для участия в общих собраниях, конференциях работников Организаций.	Не дополнять, так как работники Организаций включаются в указанные комиссии локальными актами и их заседания проводятся, как правило, в рабочее время, а участие в общих собраниях и конференциях является обязанностью работника Организации.
2.	7.1.5	Дополнить п. 7.1.5: Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение охраны труда и оздоровление работников в объеме средств на выполнение государственного задания в объеме, не менее 2-х процентов от размера фонда оплаты труда. Для организаций, в которых выявлены повышенные риски, связанные с условиями труда и существующими опасностями, в том числе с повышенным уровнем излучения, использованием опасных химических реагентов, активным участием работников в полевых и экспедиционных работах, повышенными уровнями физических факторов вследствие наличия опытных производств, объем финансирования на обеспечение охраны труда и **оздоровление** работников в рамках субсидии на выполнение государственного задания увеличивается до 3-х процентов от фонда оплаты труда.	Не дополнять. Данная норма предусмотрена ст. 225 и 377 Трудового кодекса Российской Федерации с другими значениями. Требуется финансово-экономическое обоснование для установления предлагаемых размеров. В соответствии с п. 13 Постановления Правительства Российской Федерации от 26.06.2015 № 640 «О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания» нормативные затраты на оказание государственной услуги рассчитываются на единицу показателя объема оказания услуги, установленного в государственном задании, на основе определяемых в соответствии с настоящим Положением базового норматива затрат и корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат (далее -

			корректирующие коэффициенты), с соблюдением общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг, применяемых при расчете объема финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением в соответствующих сферах деятельности (далее - общие требования), утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности. Общие требования к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере высшего образовании, утвержденные Приказом Минобрнауки России от 26.03.2021 № 209, не предусматривает включение в размер базовых нормативов затрат на обеспечение охраны труда и оздоровление работников.
3.	10.3.1	Дополнить ч. 3 п. 10.3.1 словами: «но не ниже 0,15% от ФОТ Организации».	Не дополнять, так как ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает определение пороговых значений. Для их определения необходимо финансово-экономическое обоснование.
Раздел 10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза			
4.		Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.	Исключен, так как гарантии по недопущению перевода уже учтены: Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с

			предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Временный перевод регламентирован ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации и подразумевает согласие работника, либо без его согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, или без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. В связи с этим роль первичной профсоюзной организации

			в вопросах перемещения или временного перевода полагаем избыточной.
5.		Если между работодателями и работниками, которые исполняют обязанности руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (Профсоюза), заключены срочные трудовые договоры, то на период исполнения работниками вышеперечисленных обязанностей и на срок в течение двух лет после окончания исполнения обязанностей работодатели продлевают действия срочных трудовых договоров с данными работниками или заключают с ними трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключённый на неопределённый срок.	Не поддерживается. В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса основания для продления срочного договора между работодателем (научной организацией) и работником или заключения нового отсутствуют.
6.		Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (Профсоюза), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.	Не поддерживается, так как норма уже предусмотрена ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации и практически её дублирует.
7.		Условия оплаты их участия в этих мероприятиях могут быть определены коллективным договором, Соглашением.	Исключаем, так как уже определили, что с сохранением среднего заработка. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее **с сохранением среднего заработка** на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом (его организациями) съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов

			Профсоюза (его организаций).
8.		Работодатели не препятствуют внесению в коллективные договора положений, регламентирующих реализацию п.п. [1] данного Соглашения. Каждый случай препятствования	Не поддерживается. Уже будет Отраслевое соглашение, зачем его дублировать в коллективных договорах. К тому же обратите внимание на п. 1.3 Отраслевое соглашение и п.

[1]В последней редакции пункты:

10.3.1. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных (объединённых первичных) профсоюзных организаций и Профсоюзу, независимо от численности работников, необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа первичной (объединённой первичной) профсоюзной организации и проведения собраний работников, профсоюзные стенды и место для размещения профсоюзной информации, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, адрес корпоративной электронной почты и право производить рассылку информационных сообщений работникам, включая членов Профсоюза, место для размещения информации о деятельности профсоюзной организации на официальном сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные правовые документы по запросу профсоюзной организации.

Обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений. Безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства для осуществления мероприятий, проводимых выборным органом первичной (объединённой первичной) профсоюзной организации и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной (объединённой первичной) профсоюзной организации.

Отчисляют денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, определяемых коллективным договором.

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

10.3.3. Не препятствуют представителям выборных органов первичных и вышестоящих профсоюзных организаций в посещении Организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством Российской Федерации Профсоюзу прав.

10.3.4. Предоставляют Профсоюзу (профсоюзным организациям) по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.3.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников и обучающихся, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление на счет (счета), указанный профсоюзной организацией, членских профсоюзных взносов в размерах определённых её уставом из заработной платы работников и стипендий обучающихся. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы (оплаты по договору) и стипендий.

В случае временного прекращения трудовых отношений или обучения в Организации члена первичной профсоюзной организации, которое связано с окончанием действия срочного трудового договора, договора гражданско-правового характера или периода обучения, при трудоустройстве в Организации или продолжении обучения в срок, не превышающий трёх месяцев (без учёта времени нахождения в отпуске по любому основанию) повторная подача в бухгалтерию заявления на удержание профсоюзных взносов не требуется.

10.3.6. Содействуют первичным профсоюзным организациям в использовании отраслевых и локальных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

		профсоюзной деятельности в Организации должен рассматриваться Сторонами на заседании Отраслевой комиссии.	11.4
9.		Работодатели не могут подвергать дисциплинарному взысканию, не осуществляют перевод и увольнение по своей инициативе работников, являющихся членами Профсоюза, без учета мотивированного мнения профсоюзного органа соответствующего уровня (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации).	Не поддерживается. Статья 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Пункт 1 статьи 25 признан не действующим и не подлежащим применению как содержащий положения, аналогичные ранее признанным Конституционным Судом РФ не соответствующими

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

10.3.7.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (председателей их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций (Профсоюза), выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с согласия вышестоящего коллегиального профсоюзного органа.

10.3.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций, внештатные работники правовых и технических инспекций труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в мероприятиях проводимых Профсоюзом (их организациями) или при участии Профсоюза (их организаций) и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

10.3.7.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом (его организациями) съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюза (его организаций).

10.3.7.5. При наличии финансовой возможности председателю Профсоюза (профсоюзной организации), не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 дней или более (на условиях, определенных коллективным договором).

10.3.7.6. Работодатели предоставляют неосвобожденному председателю Профсоюза (профсоюзной организации) один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей.

			Конституции РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1060-О-П). ~~1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.~~ ~~2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.~~ Пункт 3 статьи 25 признан не соответствующим Конституции Российской Федерации Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П в части, в которой им не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

			В соответствии с частью 3 статьи 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 N 1-ФКЗ акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу. 3. Увольнение по инициативе работодателя ~~работников, входящих в состав~~ профсоюзных органов ~~и~~ не освобожденных от основной работы, допускается ~~помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгрупоргов – соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии – соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.~~
10.		Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзных органов всех уровней прав на улучшение жилья (улучшение жилищных условий), пользование лечебными, лечебно-профилактическими, дошкольными образовательными организациями и детскими оздоровительными лагерями на равных условиях с работниками Организаций. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Организации, в соответствии с коллективным договором, Соглашением.	По информации отдела жилищной политики и социального обеспечения Департамента управления делами, в настоящее время работники научных организаций не обеспечиваются жильем за счёт средств федерального бюджета, также лечебные и лечебно-профилактические, дошкольные образовательные организации и детские оздоровительные лагеря находятся в ведении муниципальных или региональных властей. В связи с этим данная норма не поддерживается как не рабочая. Единичные случаи могут быть закреплены в коллективных договорах.
11.		Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации (Профсоюза) и в составе выборного	Не поддерживается. В целом работа уже признается значимой: п. 10.1:

		профсоюзного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение соответствующих должностей работников, при разработке положений об оплате труда Организаций. С момента избрания на выборную должность с неосвобожденными работниками, которые трудоустроены в Организации по срочному трудовому договору на период исполнения работниками вышеперечисленных обязанностей и на срок в течение двух лет после окончания исполнения обязанностей работодатели продлевают действия срочных трудовых договоров с данными работниками или заключают с ними трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключённый на неопределённый срок. В случае если при аттестации работника, который занимает должность неосвобождённого председателя (заместителя председателя) Профсоюза (профсоюзной организации) выявляется факт несоответствия занимаемой основной должности в Организации, то такому работнику назначается внеочередная аттестация не ранее чем через 2 года с сохранением им занимаемой основной должности в Организации.	«профсоюзная работа в Организациях поддерживается и признается общественно значимой». Вводить дополнительные преференции *(с дополнительными финансовыми затратами организации)* для председателей профсоюзных организаций и их заместителей представляется нецелесообразным. Также см. ст. 59 Трудового кодекса: основания для продления срочного договора между работодателем (научной организацией) и работником или заключения нового отсутствуют. Абзац третий противоречит целям и задачам проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, предусмотренных Порядком, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. № 714
12.		Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Для неосвобождённого руководителя первичной профсоюзной организации может быть установлена доплата в виде надбавки.	Не поддерживается, так как уже закреплено в ч. 7 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.» и не содержит норм о доплате в виде надбавок.