

**МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ
БЮЛЛЕТЕНЬ
№ 1 - 2019
Серия
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО
Часть IX**

В номере:

Рекомендации по вопросам применения положений Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы и Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей при осуществлении коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях

МОСКВА

2019

Уважаемые коллеги!

Настоящий информационный сборник в части IX продолжает освещать актуальную тематику социально-партнерского регулирования трудовых отношений в сфере образования в рамках специальной серии «Социальное партнерство».

В сборнике размещены информационно-методические материалы по вопросам, связанным с определением содержания коллективного договора с учетом положений Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы (в редакции Дополнительного соглашения от 26 июня 2018 года), Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, а также последних изменений в трудовом законодательстве и нормативно-правовом регулировании вопросов, которые носят социально-трудовой характер.

Сборник рассчитан на профсоюзных работников и широкий профсоюзный актив, руководителей и специалистов образовательных организаций, специалистов методических служб, а также на работников системы образования, государственных и муниципальных служащих и всех, кто интересуется вопросами тематики сборника и профсоюзной работой.

Надеемся, что помещенные в сборнике материалы будут полезны в практической деятельности по развитию и повышению эффективности социально-партнерского взаимодействия в сфере образования на уровне образовательных организаций и защите социально-трудовых прав работников образования.

Сборник подготовлен в экономико-аналитическом отделе аппарата МГО Профсоюза.

Составитель сборника: заведующий экономико-аналитическим отделом, к.ю.н. Ж.П. Осипцова.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	2
Рекомендации по вопросам применения положений Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы и Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы при осуществлении коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях	4-35

РЕКОМЕНДАЦИИ
по вопросам применения положений
Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы и
Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы
при осуществлении коллективно-договорного регулирования
в образовательных организациях

Настоящие рекомендации подготовлены для оказания практической помощи первичным профсоюзным организациям при осуществлении коллективно-договорной работы в целях установления повышенного уровня защиты прав работников, членов профсоюза и профсоюзного актива в коллективном договоре образовательной организации на основе применения важных и существенных новых положений:

Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы в редакции Дополнительного соглашения от 26 июня 2018 года (далее - Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы);

Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (вступило в силу с 1 января 2019 года и действует в течение трех лет до заключения нового соглашения);

федерального законодательства, принятых в 2018-2019 годах по вопросам, относящимся к социально-трудовой сфере.

Рекомендации состоят из пяти тематических разделов, в которых содержатся основные положения из вышеуказанных соглашений и действующего законодательства для учета в коллективном договоре образовательной организации:

Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы (с учетом рекомендаций, содержащихся в приложении № 1):

- I раздел «Дополнительные гарантии социально-трудовых прав *педагогических и других категорий работников* образовательных организаций»;

- II раздел «Дополнительные гарантии и преимущества работников образовательных организаций, *которые являются членами профсоюза*»;

- III раздел «Дополнительные гарантии и преимущества *первичной профсоюзной организации и профсоюзного актива*»;

МТС на 2019-2021 годы:

- IV раздел «Дополнительные гарантии социально-трудовых прав работников, вытекающие из положений МТС на 2019-2021 годы»;

федеральное законодательство (2018-2019 годы):

- V раздел «Гарантии и меры социальной поддержки работников, предусмотренные федеральным законодательством (2018-2019 годы)».

Рекомендации построены в форме таблицы, состоящей из позиций, в которых указываются:

- пункт (абзац) соглашения или статья федерального закона (пункт нормативного правового акта) для учета в коллективном договоре;

- содержание соответствующего положения в пункте (абзаце) соглашения или статье федерального закона (пункте нормативного правового акта), подлежащего к применению;

- раздел актуализированной редакции модели коллективного договора образовательной организации 2016 года (далее – АР модели КД 2016 г.), в котором предлагается учесть соответствующее положение (с учетом последовательности разделов).

26 июня 2018 года было заключено Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы, которое прошло уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы (регистрационный № 43 от 28.06.2018 г.).

По инициативе МГО Профсоюза в Отраслевое соглашение на 2017-2019 годы было **внесено более 50 поправок**, которые качественно улучшили его содержание **по четырем основным группам** его положений:

- **дополнительные гарантии социально-трудовых прав педагогических и других работников образовательных учреждений, обеспечивающие повышенный уровень защиты** (абзац 2 пункта 2.4.4, пункты 4.4 и 4.6, пункты 4.9.7 - 4.9.9, абзац 2 пункта 5.6, пункты 7.2.5, 7.2.7);

- **усиление взаимодействия сторон социального партнерства по важным вопросам социально-экономического характера и развития кадрового потенциала отрасли** (пункты 2.1.10 - 2.1.12, пункты 2.3.5, 2.3.6, 2.4.7, новый раздел 2.1 «Развитие молодежного кадрового потенциала», пункты 3.1.5 и 3.1.6, пункт 4.9.6, пункты 7.4.7 и 7.4.8, пункт 8.1, пункт 9.5.8);

- **рекомендации для усиления участия первичной профсоюзной организации в решении социально-трудовых вопросов и развития коллективно-договорного регулирования на локальном уровне** (пункт 2.4.7, пункты 2.(1).4.1- 2.(1).4.7, пункт 3.1.3, пункты 4.9.8 и 4.9.9, абзац 11 пункта 5.2.2, абзац 3 пункта 5.10, пункт 5.13.1, пункт 7.2.7);

- **дополнительные гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива** (абзац 3 пункта 9.1.4, абзац 2 пункта 9.2.3, пункт 9.5.8, пункт 1.3).

Текст Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы в редакции Дополнительного соглашения от 26.06.2018 размещен на сайте МГО Профсоюза и направлен для использования в практической работе первичных профсоюзных организаций в пакете с другими документами в составе тематического информационного бюллетеня № 2-2018 (часть VIII).

С учетом вышеизложенного представляется необходимым в ходе коллективно-договорной кампании в 2019 году обеспечить учет положений Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы, МТС на 2019-2021 годы, а также федерального законодательства, принятых в 2018-2019 годах по вопросам, относящимся к социально-трудовой сфере, в коллективных договорах образовательных организаций, прежде всего путем внесения в них соответствующих изменений.

**И. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Пункт (абзац) ОС на 2017-2019 годы	Содержание положения Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы	Учет в КД (по структуре АР модели КД 2016 г.)
п. 2.4.3 (абзац 1) {Стороны договорились:}	В течение учебного года в государственных образовательных организациях не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.	Раздел II. «Трудовые отношения и обеспечение занятости»
п. 2.4.4 (абзац 2) {Стороны договорились:}	При проведении аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории учитывается их результативное участие (победитель, финалист, призер) в профессиональных конкурсах, в том числе профсоюзной тематики, по перечню и на условиях, утверждаемых Городской Аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников с целью установления первой и высшей квалификационных категорий.	
п. 4.4 (абзац 2) {Стороны исходят из того, что:}	Работодатели в соответствии с трудовым законодательством обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.	
п. 4.6 {Стороны исходят из того, что:}	Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной 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 (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.	

	<p>При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности (стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций определяет Департамент).</p> <p>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.</p> <p>Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.</p>	
<p>п. 4.9.7 {Департамент и Профсоюз:}</p>	<p>Исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.</p>	

<p>п. 8.5.3 (абзац 2) {Департамент и Профсоюз согласились в том, что:}</p>	<p>Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.</p>	<p>Раздел II. «Трудовые отношения и обеспечение занятости»</p>
<p>п. 2 приложения № 1 {Департамент и Профсоюз рекомендуют устанавливать в КД:}</p>	<p>Проведение с профсоюзными комитетами консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательных организаций, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников ее финансирования.</p>	
<p>п. 3 приложения № 1</p>	<p>Обеспечение обязательного участия выборных органов первичных профсоюзных организаций в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательных организаций, выполнения показателей эффективности деятельности образовательных организаций по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников.</p>	
<p>п. 4 приложения № 1</p>	<p>Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения.</p>	
<p>п. 18 приложения № 1</p>	<p>Установление порядка и конкретных размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников.</p>	
<p>п. 6 приложения № 1</p>	<p>Условия и порядок осуществления подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников (повышение квалификации и профессиональная переподготовка).</p>	
<p>п. 10 приложения № 1</p>	<p>Осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>	

<p>п. 6.5 (абзац 4) {Стороны исходят из того, что:}</p>	<p>При этом излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).</p>	<p>Раздел IV. «Рабочее время и время отдыха»</p>
<p>п. 21 приложения № 1</p>	<p>Продолжительность длительного отпуска сроком до одного года, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные порядком, установленным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.</p>	
<p>п. 5.6 {Департамент и Профсоюз исходят из того, что:}</p>	<p>Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.</p> <p>Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.</p>	<p>Раздел V. «Оплата и нормирование труда»</p>
<p>п. 5.10 (абзац 2) {Стороны рекомендуют:}</p>	<p>Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям: обеспечить выплаты за работу, непосредственно связанную с выполнением основных должностных обязанностей: по заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабора-</p>	

	ториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ;	
п. 8 приложения № 1	Обеспечение осуществления оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.	
п. 9 приложения № 1	Сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.	
п. 7.2.5 {Работодатели:}	Создают условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.	Раздел VI. «Охрана труда и здоровья»
п. 7.2.7 (абзац 2) {Работодатели:}	Мероприятия по улучшению условий и охраны труда (организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, по обеспечению средствами индивидуальной защиты, направленные на развитие физической культуры и спорта и другие), стоимость и сроки их выполнения, ответственные лица определяются в заключаемом ежегодно соглашении по охране труда, которое, как правило, является приложением к коллективному договору.	
п. 7.2.11 {Работодатели:}	Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. В случае трудового увечья, полученного	

	<p>работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.</p>	
<p>п. 7.2.12 {Работодатели:}</p>	<p>Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.</p>	
<p>п. 13 приложения № 1</p>	<p>Установление доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда в размере 30% ставки (оклада) работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.</p>	
<p>п. 14 приложения № 1</p>	<p>Установление доплаты в размере 50% от размера установленной минимальной заработной платы в городе Москве ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности.</p>	
<p>п. 15 приложения № 1</p>	<p>Включение в перечень должностей с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 8 календарных дней лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний, на которого возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности.</p>	
<p>п. 8.1 {Стороны}</p>	<p>Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся системы мер по социальной поддержке работников и ветеранов педагогического труда, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях; 	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p>

	<p>поддержки работников образовательных организаций в целях повышения их социальной защищенности при наступлении определенных обстоятельств в виде оказания материальной помощи и в других формах;</p> <p>поддержки молодых специалистов и молодых педагогов;</p> <p>предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением.</p>	
п. 8.5.3 (абзац 1) {Департамент и Профсоюз согласились в том, что:}	Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Москвы.	
п. 1 приложения № 1	Формирование механизма осуществления социальной поддержки работников, в том числе в форме принятия положений о мерах социальной поддержки работников, о мерах социальной поддержки ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях.	
п. 5 приложения № 1	Предоставление дополнительных социальных гарантий педагогическим работникам в зависимости от стажа работы в организации, источников ее финансирования.	
п. 16 приложения № 1	Выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.	
п. 17 приложения № 1	Определение обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 5% средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников.	
п. 19 приложения № 1	Выделение дополнительных средств для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.	
п. 2.(1).1	Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала городской системы образования исходят из того, что в целях закрепления в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту, молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами города Москвы предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с пунктами 8.1 и 8.2 постановления Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. № 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогиче-	Раздел VIII. «Поддержка молодых специалистов»

	<p>скими кадрами образовательных учреждений города Москвы».</p> <p>В целях настоящего Соглашения под молодыми педагогами понимаются педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 30 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.</p>	
п. 7 приложения № 1	<p>Обеспечение защиты социально-экономических интересов и социально-трудовых прав молодых специалистов и молодых педагогов с учетом рекомендаций, содержащихся в разделе 2.1 настоящего Соглашения.</p>	

II. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КОТОРЫЕ ЯВЛЯЮТСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Пункт ОС на 2017-2019 годы	Содержание положения Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы	Учет в КД (по структуре АР модели КД 2016 г.)
п. 2.4.4 (абзац 2) {Стороны договорились:}	При проведении аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории учитывается их результативное участие (победитель, финалист, призер) в профессиональных конкурсах, в том числе профсоюзной тематики, по перечню и на условиях, утверждаемых Городской Аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников с целью установления первой и высшей квалификационных категорий.	Раздел II. «Трудовые отношения и обеспечение занятости»
п. 4.9.7 {Департамент и Профсоюз:}	Исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.	
п. 4.9.8 {Департамент и Профсоюз:}	Способствуют соблюдению работодателями трудовых прав работников образовательных организаций по вопросам прекращения трудовых отношений, в том числе рекомендуют представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении от работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).	
п. 4.9.9 {Департамент и Профсоюз:}	Во взаимосвязи с положениями пункта 4.9.8 рекомендуют выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, являющегося членом Профсоюза, об	

	<p>увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию), оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.</p>	
<p>п. 2.2 {Профсоюз:}</p> <p><u>(организационно-уставные обязательства в отношении членов Профсоюза)</u></p>	<p>2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.</p> <p>2.2.2. Оказывает первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.</p> <p>2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.</p> <p>2.2.4. При изменении правового статуса (типа государственного учреждения и другое), ликвидации и реорганизации 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.</p> <p>2.2.5. Принимает участие в процедуре аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории или подтверждения соответствия занимаемой должности, проводимой в установленном законодательством Российской Федерации порядке; аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей образовательных организаций в установленном Департаментом порядке.</p> <p>2.2.6. Участвует в экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства об образовании.</p> <p>2.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействует предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав работников.</p> <p>2.2.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности</p>	<p>Раздел X. «Обязательства профсоюзного комитета»</p>

	<p>жизни и здоровья работников организаций.</p> <p>2.2.9. Проводит мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций.</p>	
<p>п. 8.3 {Профсоюз:}</p> <p><u>(социальные</u> <u>обязательства</u> <u>в отношении</u> <u>членов Профсоюза)</u></p>	<p>8.3.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в объеме не менее 20% от средств профсоюзного бюджета в год.</p> <p>8.3.2. Выплачивает единовременное денежное пособие членам Профсоюза (их иждивенцам) при несчастных случаях на производстве с летальным исходом на сумму до 100 тысяч рублей и при получении трудового увечья с установлением группы инвалидности до 70 тысяч рублей.</p> <p>8.3.3. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь объединениям ветеранов педагогического труда в объеме не менее 1% от средств профсоюзного бюджета в год.</p> <p>8.3.4. Обеспечивает централизованно работников, являющихся членами Профсоюза, их детей и внуков путевками на лечение и отдых, в том числе по программе «Мать и дитя», в объеме не менее 10% от средств профсоюзного бюджета в год.</p> <p>8.3.5. Обеспечивает возможность отдыха в оздоровительных лагерях Профсоюза детей и внуков работников, являющихся членами Профсоюза, на льготных условиях.</p> <p>8.3.6. Организует финансовую взаимопомощь работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива граждан «Кредитный союз учителей», путем предоставления доступных займов в объеме не менее 40 млн. рублей в год, а также открытия накопительного взноса с начислением компенсационных процентов.</p> <p>8.3.7. Обеспечивает детей и внуков работников, являющихся членами Профсоюза, новогодними билетами и подарками в количестве не менее 60 тысяч по льготным ценам.</p> <p>8.3.8. Организует систему льготного добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза с предоставлением дотации в размере не менее 10% от стоимости полиса и членов их семей.</p> <p>8.3.9. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования.</p> <p>8.3.10. Оказывает работникам образования, являющимся членами Профсоюза и</p>	

	<p>участниками Фонда социальной и благотворительной помощи Профсоюза, материальную поддержку в связи с рождением ребенка, несчастным случаем в быту, нанесением ущерба имуществу в объеме до 2% от средств профсоюзного бюджета в год.</p> <p>8.3.11. Оказывает помощь в виде набора первоклассника работникам, являющимся членами Профсоюза, чьи дети идут в первый класс.</p> <p>8.3.12. Взаимодействует с хоккейными, футбольными и иными спортивными клубами по предоставлению билетов на спортивные мероприятия для членов Профсоюза на льготных условиях не менее 30000 человек в год.</p> <p>8.3.13. Сотрудничает с концертными и театральными площадками по предоставлению билетов для членов Профсоюза на льготных условиях до 10000 билетов в год.</p> <p>8.3.14. Предоставляет возможность членам Профсоюза участвовать в программах, способствующих личностному развитию (спортивные программы оздоровительного характера, «Профсоюз рулит», футбольная команда «ПрофкомЮнайтед» и другие).</p>	
--	---	--

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ПРЕИМУЩЕСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Пункт ОС на 2017-2019 годы	Содержание положения Отраслевого соглашения на 2017-2019 годы	Учет в КД (по структуре АР модели КД 2016 г.)
п. 2.4.7 {Стороны договорились:}	Работодатели представляют профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников.	Раздел I. «Общие положения»
п. 2.1.11 {Департамент:}	Департамент предоставляет ежеквартально информацию об остатках финансовых средств на расчетных счетах образовательных организаций в первичные профсоюзные организации по адресам корпоративной электронной почты и обобщенную информацию в Профсоюз.	
п. 4.9.8 {Департамент и Профсоюз:}	Способствуют соблюдению работодателями трудовых прав работников образовательных организаций по вопросам прекращения трудовых отношений, в том числе рекомендуют представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении от работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).	Раздел II. «Трудовые отношения и обеспечение занятости»
п. 4.9.9 {Департамент и Профсоюз:}	Во взаимосвязи с положениями пункта 4.9.8 рекомендуют выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, являющегося членом Профсоюза, об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию), оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.	
п. 5.2.2 (абзац 11) {Работодатели}	5.2.2. Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая: ...	Раздел V. «Оплата и нормирование труда»

<p>с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:}</p>	<p>обязательное участие профсоюзного комитета в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам.</p>	
<p>п. 5.10 (абзац 3) {Стороны рекомендуют:}</p>	<p>Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям: ... по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.</p>	
<p>п. 5.13.1 {Департамент и Профсоюз договорились:}</p>	<p>Рекомендовать работодателям предусматривать в положениях об оплате труда работников структуру заработной платы исходя из размеров базовой части заработной платы не ниже 70 процентов.</p>	
<p>п. 7.2.13 {Работодатели:}</p>	<p>Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.</p>	
<p>п. 7.5 {Департамент и Профсоюз рекомендуют:}</p>	<p>Департамент и Профсоюз рекомендуют организациям: ... - систематически проводить обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в организации; - обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в подготовке образовательной организации к новому учебному году.</p>	<p>Раздел VI. «Охрана труда и здоровья»</p>
<p>п.п. 2.(1).3.1-2.(1).3.7 {Профсоюз:}</p>	<p>2.(1).3.1. Реализует Программу Московской городской организации Профсоюза на 2017-2020 годы «Молодежь - наш стратегический выбор». 2.(1).3.2. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов. 2.(1).3.3. Информировует молодых педагогов о деятельности профсоюзных организа-</p>	<p>Раздел VIII. «Поддержка молодых специалистов»</p>

	<p>ций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.</p> <p>2.(1).3.4. Осуществляет поддержку совместного проекта молодых педагогов и Профсоюза - мобильного приложения «Навигатор молодого педагога».</p> <p>2.(1).3.5. Выступает соучредителем «Столичной ассоциации молодых педагогов» совместно с Московским городским педагогическим университетом и Молодежной Ассоциацией руководителей образовательных организаций.</p> <p>2.(1).3.6. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (межрайонным советам молодых педагогов, советам молодых педагогов образовательных организаций и др.).</p> <p>2.(1).3.7. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.</p>	
<p>п. 9.1.4 {Департамент:}</p>	<p>Предоставляет возможность:</p> <p>председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций образовательных организаций, внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка;</p> <p>уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательных организациях, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее 5 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.</p> <p>Предусмотренные настоящим пунктом дополнительные гарантии профсоюзной деятельности реализуются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.</p>	<p>Раздел IX. «Гарантии профсоюзной деятельности»</p>

<p>п. 9.2 {Стороны признают гарантии:}</p>	<p>Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:</p> <p>...</p> <p>9.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.</p> <p>Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций для осуществления ими соответствующей деятельности, которые являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> членами Комитета Московской городской организации Профсоюза, комитетов территориальных профсоюзных организаций, предоставляя им не менее 12 рабочих дней в год; членами Отраслевой комиссии, комиссий по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в образовательных организациях, предоставляя им не менее 10 рабочих дней в год; внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, предоставляя им не менее 8 рабочих дней в год; членами молодежного профсоюзного актива (советов молодых педагогов), предоставляя им не менее 6 рабочих дней в год. 	
<p>п. 9.5.8 {Стороны:}</p>	<p>Содействуют осуществлению в образовательных организациях мер по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в части оплаты труда из средств работодателя в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту, и других гарантий профсоюзной деятельности, разрабатывают рекомендации сторон по этим вопросам.</p>	
<p>п. 1.3</p>	<p>Соглашение распространяется на работников организаций и работодателей, подведомственных Департаменту, а также на работников аппаратов первичных и территориальных профсоюзных организаций, Московской городской организации Профсоюза ра-</p>	

	ботников народного образования и науки Российской Федерации в части, касающейся применения профсоюзными организациями гарантий работникам их аппаратов, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов.	
п. 11 приложения № 1 {Департамент и Профсоюз рекомендуют устанавливать в КД:}	Поощрение председателей профсоюзных организаций и членов профсоюзных комитетов.	
п. 12 приложения № 1	Установление ежемесячных доплат из средств фонда стимулирующих выплат и (или) предоставление в каникулярное время 3-5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска председателям (заместителям председателя) первичных профсоюзных организаций. Установление доплаты и (или) предоставление в каникулярное время 3-5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации.	
п. 20 приложения № 1	Дополнительные гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, в том числе об участии в рассмотрении вопросов прекращения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, включая информирование работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении работников по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).	
п. 3.1.3 (абзац 3) {Департамент и Профсоюз договорились:}	В целях развития социального партнерства стороны обязуются: ... - содействовать повсеместному заключению и повышению эффективности коллективных договоров, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях;	Раздел XII. «Заключительные положения»

**IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ,
вытекающие из положений Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы
между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими
объединениями работодателей (МТС на 2019-2021 годы)**

Пункт МТС на 2019-2021 годы	Содержание положения МТС на 2019-2021 годы	Учет в КД (по структуре АР модели КД 2016 г.)
п. 2.4 {Стороны обязуются:}	Создавать условия для социальной адаптации женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность, в том числе на условиях самозанятости, после периода, связанного с беременностью и родами, уходом за ребенком, обеспечивать их обучение, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда города Москвы.	Раздел II. «Трудовые отношения и обеспечение занятости»
п. 2.6 {Стороны обязуются:}	Осуществлять комплекс мероприятий, направленных на стимулирование работодателей к трудоустройству инвалидов и обеспечение доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом их индивидуальных возможностей.	
п. 2.17 {Правительство и Работодатели обязуются:}	Содействовать активному участию работодателей в различных формах взаимодействия с образовательными организациями, включая участие в разработке содержания образовательных программ, общественной оценке качества образования, развитии учебно-производственных интегрированных комплексов, системы непрерывного профессионального обучения и дополнительного профессионального образования с учетом развития техники, технологии, организации производства труда.	
п. 2.18 {Работодатели обязуются:}	Информировать стороны социального партнерства в случае угрозы массового увольнения работников не менее чем за три месяца до даты начала проведения соответствующих мероприятий. Совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.	
п. 2.21 {Работодатели обязуются:}	Не допускать в течение года одновременного увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации.	

<p>п. 2.22 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Предоставлять работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование, а также время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.</p>	
<p>п. 3.7 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам.</p>	
<p>п. 3.9 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Обеспечивать выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в городе Москве.</p>	
<p>п. 3.10 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере <u>не ниже одной сто пятидесятой действующей</u> в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от общей суммы не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.</p>	<p>Раздел V. «Оплата и нормирование труда»</p>
<p>п. 3.12 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.</p>	
<p>п. 3.13 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Разрабатывать системы нормирования труда, которые определяются в соответствии с законодательством с учетом мнения представителей профсоюзных организаций или устанавливаются коллективным договором, и применять их.</p>	
<p>п. 3.14 { Работодатели обязуются: }</p>	<p>Устанавливать размер заработной платы работнику в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая оклады (должностные оклады), тарифные ставки, рассчитанные с учетом установленной в организации системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным</p>	

	окладам), тарифным ставкам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые установлены соглашением, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения (по согласованию) соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).	
п. 3.15 { Работодатели обязуются: }	Устанавливать штатные расписания организаций на основании норм труда, которые утверждаются руководителем организации с участием выборного органа профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.	
п. 2.14 { Правительство и Работодатели обязуются: }	Обеспечивать лицам с ограниченными возможностями здоровья беспрепятственный доступ к местам осуществления трудовой деятельности и обучения, а также к объектам социальной инфраструктуры организаций, в том числе образовательных организаций.	Раздел VI. «Охрана труда и здоровья»
п. 4.11 { Работодатели и Профсоюзы обязуются: }	Принимать меры по созданию в организациях условий для организации горячего питания работников, в том числе диетического питания при наличии соответствующих медицинских показаний.	
п. 4.12 { Работодатели и Профсоюзы обязуются: }	Создавать в организациях комиссии по социальному страхованию из представителей первичной профсоюзной организации и работодателя.	
п. 4.15 { Работодатели обязуются: }	Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в организациях с последующей разработкой и реализацией плана мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.	
п. 4.16 { Работодатели обязуются: }	Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях. При этом годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве.	
п. 4.17 { Работодатели обязуются: }	Рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.	

<p>п. 4.18 { Работодатели обязуются:}</p>	<p>Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от работника или членов семьи погибшего (умершего), которое подается в произвольной форме в организацию, в которой произошел несчастный случай на производстве или получено профессиональное заболевание. Заявление подается в течение 6 месяцев со дня получения акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании, оформленного в установленном законодательством порядке, копия которого прикладывается к заявлению. В случае одновременной подачи заявлений от нескольких членов семьи погибшего единовременная денежная компенсация выплачивается в равных долях всем заявителям. Выплата денежной компенсации осуществляется в срок не позднее 30 календарных дней со дня подачи заявления.</p>	
<p>п. 4.19 { Работодатели обязуются:}</p>	<p>Создавать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда, проводить их обучение в специализированных учебных центрах с сохранением среднего заработка на период проведения обучения.</p>	
<p>п. 4.20 { Работодатели обязуются:}</p>	<p>Создавать в организациях специализированные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с непосредственным исполнением работниками трудовых обязанностей.</p>	<p>Раздел VI. «Охрана труда и здоровья»</p>

<p>п. 4.21 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Обеспечить мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение.</p>	
<p>п. 4.22 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе с участием правовых и технических инспекторов труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций. При выявлении нарушений направлять работодателям обязательные для исполнения представления об устранении выявленных нарушений, в том числе о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и (или) здоровью работников. В случае необходимости информировать об этом органы государственного надзора и контроля.</p>	
<p>п. 4.23 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Проводить разъяснительную работу среди работников организаций по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.</p>	
<p>п. 4.24 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе в организациях, в которых не созданы первичные профсоюзные организации. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по устранению причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, отмеченных в актах специального расследования.</p>	
<p>п. 4.25 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Оказывать консультационную правовую помощь лицам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве или получившим профессиональное заболевание, представлять интересы членов профсоюза в суде.</p>	
<p>п. 4.26 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, невыполнением обязательств по охране труда, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами.</p>	
<p>п. 5.11 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Направлять информацию о приеме на работу пенсионеров органам социальной защиты населения города Москвы по месту нахождения работодателя или по месту жительства работника-пенсионера в городе Москве в срок не позднее 5 рабочих дней со дня принятия работодателем локального правового акта о принятии на работу работника-пенсионера.</p>	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p>

<p>п. 2.10 {Стороны обязуются:}</p>	<p>Содействовать развитию практики наставничества в организациях.</p>	<p>Раздел VIII. «Поддержка молодых специалистов»</p>
<p>п. 2.15 {Правительство и Работодатели обязуются:}</p>	<p>Организовывать проведение мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (далее - молодые специалисты). По итогам мониторинга формировать согласованные предложения с целью гарантированного обеспечения трудоустройства молодых специалистов в организациях.</p>	
<p>п. 6.34 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Обеспечивать условия для беспрепятственного осуществления профсоюзного контроля, в том числе проводимого совместно с органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Способствовать инициативе работников по созданию (восстановлению) первичных профсоюзных организаций в целях развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых вопросов.</p>	<p>Раздел IX. «Гарантии профсоюзной деятельности»</p>
<p>п. 6.35 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Обеспечивать участие в коллегиальных органах управления организациями полномочных представителей профсоюзных организаций с правом голоса.</p>	
<p>п. 6.36 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Представлять по запросу представителей профсоюзных организаций полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.</p>	
<p>п. 6.37 {Работодатели обязуются:}</p>	<p>Содействовать участию представителей выборных профсоюзных органов в городских профсоюзных мероприятиях.</p>	
<p>п. 2.25 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Содействовать работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества производимой продукции, роста производительности труда.</p>	<p>Раздел X. «Обязательства профсоюзного комитета»</p>
<p>п. 2.26 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять мониторинг эффективности регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в организациях.</p>	

<p>п. 3.16 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять профсоюзный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам организаций.</p>	
<p>п. 3.17 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять профсоюзный контроль за своевременным проведением индексации заработной платы в организациях в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.</p>	
<p>п. 5.12 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять профсоюзный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением работодателем страховых взносов на обязательное социальное страхование.</p>	
<p>п. 5.13 {Профсоюзы обязуются:}</p>	<p>Осуществлять профсоюзный контроль за своевременным и в полном объеме предоставлением работодателем достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета работников организаций в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.</p>	

**V. ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ (2018-2019 годы)**

Статья ФЗ (пункт НПА)/ дата вступления в силу	Содержание положения	Учет в КД (по структуре АР модели КД 2016 г.)
<p>Статьи 53 и 53.1 Трудового кодекса РФ <i>(в редакции ФЗ от 03.08.2018 № 315-ФЗ)</i> (с 14.08.2018)</p>	<p>Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией Основными формами участия работников в управлении организацией являются: ... участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями; ... Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса Право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями части первой настоящей статьи, вправе представитель (представительный орган) работников, определяемый в соответствии со статьями 29 - 31 настоящего Кодекса. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации. Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа</p>	<p>Раздел I. «Общие положения»</p>

	<p>управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.</p>	
<p>Статья 262.2 Трудового кодекса РФ <i>(в редакции ФЗ от 11.10.2018 № 360-ФЗ)</i> (с 22.10.2018)</p>	<p>Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.</p>	<p>Раздел IV. «Рабочее время и время отдыха»</p>
<p>Статья 185.1 Трудового кодекса РФ <i>(в редакции ФЗ от 03.10.2018 № 353-ФЗ)</i> (с 01.01.2019)</p>	<p>Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (лица предпенсионного возраста) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.</p> <p>Кроме того, в отношении лиц предпенсионного возраста могут быть предусмотрены в коллективном договоре следующие дополнительные гарантии трудовых прав и меры социальной поддержки:</p>	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - не устанавливается испытательный срок при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ); - преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ); - предоставление дополнительных отпусков (оплачиваемых и (или) без сохранения заработной платы (ст.ст. 116, 128 ТК РФ); - другие гарантии и меры социальной поддержки по договоренности сторон. 	
<p><u>(с 01.01.2019)</u></p>	<p>Информационное письмо Федерации Независимых Профсоюзов России и Пенсионного фонда России от 18, 17 декабря 2018 г. №№ АД-25-24/25310, 101-114/231 «О сотрудничестве Пенсионного фонда Российской Федерации с Федерацией Независимых Профсоюзов России по вопросу реализации права лиц предпенсионного и пенсионного возраста на прохождение диспансеризации»</p> <p>В рамках статьи 185.1 Федерального закона от 3 октября 2018 года N 353-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" работники предпенсионного возраста¹ и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет², при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.</p> <p>В соответствии с частью 11 статьи 10 Федерального закона от 3 октября 2018 года N 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" обмен информацией между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и работодателями в целях предоставления гражданам предпенсионного возраста, состоящим с работодателями³ в трудовых отношениях, льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, может осуществляться с письменного согласия таких граждан в электронной форме на основании соглашений, заключенных между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и работодателями.</p> <p>Принимая во внимание высокую социальную значимость данной работы, отделения ПФР организуют информационное взаимодействие с работодателями в части представления по запросу работодателя сведений о работниках предпенсионного возраста</p>	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p>

	<p>и получателях пенсии в электронной форме.</p> <p>ПФР разработал соглашение об информационном взаимодействии между отделением ПФР и работодателем.</p> <p>В рамках Соглашения между Пенсионным фондом Российской Федерации и Федерацией Независимых Профсоюзов России о взаимодействии по вопросам развития обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации от 23 ноября 2011 г. N АД-30-33/11сог/101-114/С ФНПР и ПФР в целях реализации механизма взаимодействия между работодателями и отделениями ПФР предлагают членским профсоюзным организациям ФНПР включить в коллективные договоры и отраслевые соглашения пункт о заключении соглашения об информационном взаимодействии между отделениями ПФР и работодателями в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации, а также оказывать содействие /территориальным органам ПФР по заключению указанного соглашения.</p> <p>Приложение: на 8 л. (образец соглашения)</p>	
<p>Статьи 255 и 270 Налогового кодекса РФ <i>(в редакции ФЗ от 23.04.2018 № 113-ФЗ)</i> (с 01.01.2019)</p>	<p>Статья 255. Расходы на оплату труда</p> <p>...</p> <p>К расходам на оплату труда в целях настоящей главы относятся, в частности:</p> <p>...</p> <p>24.2) расходы на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории Российской Федерации в соответствии с договором о реализации туристского продукта, оказанных работникам, их супругам, родителям, детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 18 лет, подопечным в возрасте до 18 лет, а также детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, бывшим подопечным (после прекращения опеки или попечительства) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях.</p> <p>В целях настоящего пункта услугами по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории Российской Федерации признаются следующие услуги, оказанные по договору о реализации туристского продукта, заключенному работодателем с туроператором или турагентом:</p>	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p> <p>Закрепление права работников с учетом членов семьи на оплату услуг по договору о реализации туристического продукта за счет средств работодателя.</p> <p>Определение порядка регулирования предоставления данного права с механизмами (организа-</p>

	<p>услуги по перевозке туриста по территории Российской Федерации воздушным, водным, автомобильным и (или) железнодорожным транспортом до пункта назначения и обратно либо по иному согласованному в договоре о реализации туристского продукта маршруту;</p> <p>услуги проживания туриста в гостинице (гостиницах) или ином (иных) средстве (средствах) размещения, объекте санаторно-курортного лечения и отдыха, расположенных на территории Российской Федерации, включая услуги питания туриста, если услуги питания предоставляются в комплексе с услугами проживания в гостинице или ином средстве размещения, объекте санаторно-курортного лечения и отдыха;</p> <p>услуги по санаторно-курортному обслуживанию;</p> <p>экскурсионные услуги.</p> <p>Указанные в настоящем пункте расходы учитываются в размере фактически произведенных расходов на услуги по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории Российской Федерации, но не более 50 000 рублей в совокупности за налоговый период на каждого из граждан, перечисленных в абзаце первом настоящего пункта, и при условии выполнения требования, установленного абзацем девятым пункта 16 настоящей части;"</p> <p>Статья 270. Расходы, не учитываемые в целях налогообложения</p> <p>При определении налоговой базы не учитываются следующие расходы:</p> <p>...</p> <p>29) на оплату путевок на лечение или отдых, экскурсий или путешествий, если иное не предусмотрено пунктом 24.2 части второй статьи 255 настоящего Кодекса, занятий в спортивных секциях, кружках или клубах, посещений культурно-зрелищных или физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки, не относящейся к подписке на нормативно-техническую и иную используемую в производственных целях литературу, и на оплату товаров для личного потребления работников, а также другие аналогичные расходы, произведенные в пользу работников;</p>	<p>ционными, финансовыми и др.) в форме принятия отдельного локального нормативного акта с учетом мнения (по согласованию) с профкомом.</p>
--	---	---

<p>Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н <i>(в редакции приказа от 03.12.2018 № 764н)</i></p> <p><u>(с 28.01.2019)</u></p>	<p>Приказ Минтруда России от 03.12.2018 № 764н «О внесении изменений в Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 г. № 580н»</p> <p>Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами</p> <p>...</p> <p>3. Финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов подлежат расходы страхователя на следующие мероприятия:</p> <p>...</p> <p>н) санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.</p>	<p>Раздел VII. «Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников»</p> <p>Закрепление гарантийного положения в отношении работников с учетом того, что расширен перечень предупредительных мер, финансируемых за счет сумм страховых взносов, путем включения санаторно-курортного лечения работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (лица предпенсионного возраста).</p>
--	---	---

Подготовлено заведующим экономико-аналитическим отделом аппарата МГО Профсоюза, к.ю.н. Ж.П. Осиповой