

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Департаментом образования и науки города Москвы и**  
**Московской городской организацией Профсоюза работников народного**  
**образования и науки Российской Федерации**  
**на 2020-2022 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на отраслевом уровне социального партнерства в городе Москве в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций и иных организаций (далее также - организации, образовательные организации), подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Рекомендации по включению положений в коллективные договоры образовательных организаций содержатся в приложении № 1 к настоящему Соглашению.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования и науки города Москвы, в лице их полномочного представителя - Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели - государственные образовательные организации и иные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент образования и науки города Москвы, в лице их полномочного представителя - Департамента образования и науки города Москвы (далее – Департамент).

1.3. Соглашение распространяется на работников организаций и работодателей, подведомственных Департаменту, а также на работников аппаратов первичных и территориальных профсоюзных организаций, Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в части, касающейся применения

профсоюзными организациями гарантий работникам их аппаратов, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов.

#### **1.4. Стороны договорились о том, что:**

1.4.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.4.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Соглашения, внесения в него изменений, осуществления контроля за ходом его выполнения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, стороны на равноправной основе формируют Отраслевую городскую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), действующую в соответствии с Положением об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения решаются Отраслевой комиссией. Решения, принятые Отраслевой комиссией, являются обязательными для их выполнения сторонами.

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

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

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

В случае реорганизации или изменения правового статуса сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения

переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В период действия Соглашения стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применение крайней меры их разрешения – забастовок.

1.8. После уведомительной регистрации в установленном порядке Департамент доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций (по договоренности сторон может доводиться совместным письмом).

Текст Соглашения и изменений к нему после получения уведомительной регистрации публикуется в «Учительской газете – Москва», а также размещается на официальных сайтах сторон в двухнедельный срок.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует по 31 декабря 2022 года.

Настоящее Соглашение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.10. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей, в том числе и муниципальных образовательных организаций.

## **II. Обязательства в области обеспечения условий труда, занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров**

### **2.1. Департамент:**

2.1.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для государственных казенных организаций, а также размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственных бюджетных и автономных организаций.

2.1.2. Обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в организациях минимальную заработную плату в городе Москве, установленную в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и ее своевременную индексацию.

2.1.3. Содействует повышению квалификации работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, содействует развитию практики стажировки обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций.

2.1.4. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия

для профессиональной подготовки и переподготовки работников, повышения квалификации.

Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических, руководящих и других работников подведомственных организаций.

2.1.5. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя и педагогических работников в общественном сознании.

2.1.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Городской аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников, а также в Аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций.

2.1.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

2.1.8. Направляет в Профсоюз копии приказов Департамента о реорганизации образовательных организаций в порядке, определяемом Отраслевой комиссией.

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

2.1.10. Информировывает Профсоюз о показателях эффективности деятельности образовательных организаций по управлению финансовыми ресурсами и об их изменении.

2.1.11. 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.

2.1.12. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.1.13. Обеспечивает применение в отрасли установленной системы государственных и ведомственных наград и наград города Москвы, определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, входящих в городскую систему образования, взаимодействует

с Профсоюзом по этим вопросам в порядке, определенном действующим законодательством, соглашениями и Департаментом.

## **2.2. Профсоюз:**

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в том числе в форме участия Профсоюза в разработке проектов приказов и распоряжений Департамента, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

2.2.2. Оказывает первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации, 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.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.2.4. При изменении правового статуса (типа государственного учреждения и др.), 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.

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.

2.2.6. Участвует в экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, студентов, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства об образовании.

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.

2.2.8. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников; проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.2.9. Проводит мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций и направляет их результаты с предложениями в Департамент, а также вносит на рассмотрение Отраслевой комиссии.

2.2.10. Содействует работе по укреплению трудовой дисциплины, повышению качества и результативности труда.

### **2.3. Стороны совместно:**

2.3.1. Не реже одного раза в полугодие проводят анализ фактически складывающегося уровня оплаты труда по категориям работников и типам образовательных организаций.

2.3.2. По мере необходимости проводят анализ результатов социальных последствий реорганизации образовательных организаций, в том числе в области трудовых отношений и оплаты труда.

2.3.3. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, профессиональной переподготовки высвобождаемых работников, принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

2.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, снижению текучести кадров в сфере образования, созданию условий для непрерывного профессионального образования и повышению квалификации педагогических работников.

2.3.5. Осуществляют меры по реализации Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, включающей мероприятия по внедрению профессионального стандарта педагога, модернизации педагогического образования, повышению престижа профессии педагога, а также по реализации основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р).

2.3.6. Проводят анализ и осуществляют контроль за выполнением образовательными организациями показателей эффективности деятельности по управлению ресурсами.

### **2.4. Стороны договорились:**

2.4.1. Способствовать повышению качества образования, развитию образовательной системы города Москвы, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», Государственной программы города Москвы «Развитие образования города Москвы («Столичное образование»)» и других программ в сфере образования.

2.4.2. В целях содействия реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, определять меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, а также по обеспечению реализации трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

2.4.3. Считать критериями массового увольнения следующие показатели численности увольняемых работников организаций:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;  
сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;

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

2.4.4. Организовать работу по изучению и пропаганде передового педагогического опыта с привлечением широкой педагогической общественности, в том числе советов молодых педагогов, советов ветеранов педагогического труда; ежегодно проводить конкурсы педагогического мастерства.

2.4.5. В течение учебного года в государственных образовательных организациях не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

2.4.6. Осуществлять анализ реализации кадровой политики в образовательных организациях с рассмотрением результатов в различных формах, в том числе на заседаниях Отраслевой комиссии.

2.4.7. Проводить аттестацию педагогических работников образовательных организаций, входящих в ежегодный рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование по итогам учебного года, в соответствии с алгоритмами проведения процедуры аттестации, утверждаемыми решениями Городской Аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий (далее – ГАК).

При проведении аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории учитывается их результативное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях, определяемых решениями ГАК.

2.4.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) 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 работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.4.9. Осуществлять взаимодействие по вопросам развития системы независимой оценки квалификации работников образования.

2.4.10. Принимать меры по недопущению сбора отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательных организаций и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале, от педагогических работников образовательных организаций.

2.4.11. Работодатели представляют профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации

по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников.

2.4.12. Проводить анализ судебной практики по трудовым спорам, касающимся работников образовательных организаций, с рассмотрением Отраслевой комиссией и информированием сторонами образовательных и профсоюзных организаций.

2.4.13. Принимать меры, направленные на обеспечение условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

2.4.14. При установлении органами финансового контроля неправомερных, необоснованных выплат педагогическому работнику образовательной организации по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению образовательной организации средств предъявляются к указанным должностным лицам.

**2.5. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям:**

2.5.1. В целях обеспечения повышения эффективности и качества работы образовательных организаций проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- включение работников в возрасте до 35 лет в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;
- развитие системы взаимодействия между образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

2.5.2. Развивать взаимодействие по вопросам обеспечения условий труда и занятости работников, включая мероприятия по проведению сокращения численности или штата работников организации, с целью обеспечения обязательного участия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Соглашением, другими соглашениями и коллективным договором в принятии соответствующих решений работодателем (путем направления в профком проектов приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия решений).

2.5.3. Закреплять в трудовых договорах с педагогическими работниками их право не представлять работодателю информацию, которая может быть получена путем выгрузки из информационных систем, включая информацию, необходимую для прохождения педагогическим работником аттестации.



При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти города Москвы по снижению отчетности.

2.5.4. Осуществлять взаимодействие по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными и отраслевыми наградами и наградами города Москвы, с использованием общественно-коллегиальных механизмов (ходатайство о награждении от первичной профсоюзной организации и (или) учет ее мнения, рассмотрение кандидатур на общем собрании работников организации и др.).

2.5.5. При установлении тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, руководствоваться нормативными правовыми и иными актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, приложением № 3 к настоящему Соглашению.

### **III. Развитие молодежного кадрового потенциала**

3.1. 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 педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы».

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.

3.2. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов **стороны совместно:**

3.2.1. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

3.2.2. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).

3.2.3. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации городских образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

3.2.4. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

3.2.5. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

3.2.6. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

3.2.7. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

3.2.8. Организуют и проводят совместно с ГАОУ ДПО МЦКО, ГАОУ ДПО МЦРКПО, ГБУ МГДУ мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

### **3.3. Профсоюз:**

3.3.1. Реализует Программу Московской городской организации Профсоюза на 2017-2020 годы «Молодежь - наш стратегический выбор».

3.3.2. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

3.3.3. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

3.3.4. Осуществляет поддержку совместного проекта молодых педагогов и Профсоюза - мобильного приложения «Навигатор молодого педагога».

3.3.5. Координирует деятельность «Столичной ассоциации молодых педагогов».

3.3.6. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (межрайонным советам молодых педагогов, советам молодых педагогов образовательных организаций и др.).

3.3.7. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

3.4. **Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:**

3.4.1. Создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

3.4.2. Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами.

3.4.3. Организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

3.4.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

3.4.5. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов.

3.4.6. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

3.4.7. Реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации.

#### **IV. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями**

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций системы образования и науки города Москвы и необходимость улучшения положения работников образования и науки, **Департамент и Профсоюз договорились:**

4.1.1. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

4.1.2. Осуществлять взаимодействие сторон при проведении ведомственного контроля и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных Департаменту организациях.

4.1.3. Содействовать созданию и реализации задач профессиональных и иных объединений (ассоциаций) педагогических и иных работников образовательных организаций.

4.1.4. Осуществлять взаимодействие сторон по рассмотрению поступивших в Департамент и направленных в образовательные организации и первичные профсоюзные организации обращений работников образовательных организаций по социально-трудовым вопросам.

4.1.5. В целях обеспечения соблюдения трудовых прав работников взаимодействовать по вопросам, связанным с реализацией функции по осуществлению финансового контроля за деятельностью образовательных и иных организаций, подведомственных Департаменту, в том числе в форме привлечения представителей Профсоюза в качестве экспертов при проведении контрольных мероприятий.

4.2. В целях развития социального партнерства **Департамент и Профсоюз обязуются:**

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

4.2.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства, создаваемых на уровне города и отрасли комиссиях.

4.2.3. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере образования города Москвы, в том числе выполнения и текущего финансирования городских программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования нормативных правовых актов в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций.

4.2.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

4.2.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

4.2.6. Развивать и совершенствовать систему постоянно действующих органов социального партнерства в отрасли, в том числе в образовательных организациях.

4.2.7. Содействовать повсеместному заключению и повышению эффективности коллективных договоров, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

4.2.8. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения существенных для работников условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мотивированного мнения или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом<sup>1</sup>.

4.2.9. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях.

4.2.10. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в образовательных организациях, результаты которых публиковать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет.

---

<sup>1</sup> В тексте настоящего Соглашения равнозначно используются наименования профсоюзных органов, организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

### **4.3. Департамент обязуется:**

4.3.1. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз для учета мнения Профсоюза и выполнения положений настоящего Соглашения.

4.3.2. При формировании рабочих групп по разработке проектов нормативных правовых актов города Москвы, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, включать в состав указанных рабочих групп представителей Профсоюза.

### **4.4. Стороны согласились:**

4.4.1. Рекомендовать работодателям заключать коллективные договоры с выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Профсоюза, обеспечивать исполнение законодательства Российской Федерации, законодательства города Москвы и отчитываться не реже одного раза в год перед работниками образовательных организаций о выполнении коллективных договоров.

4.4.2. Оказывать содействие Профсоюзу в проведении совместных семинаров, повышения квалификации, мероприятий в других формах для представителей работодателей, территориальных и первичных профсоюзных организаций по проблемам ведения коллективных переговоров, заключения и выполнения коллективных договоров.

4.4.3. Рекомендовать работодателям принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения либо по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4.4. Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях.

4.4.5. Предоставить право первичным профсоюзным организациям:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательных организаций ведомственными наградами и наградами города Москвы;
- ходатайствовать по согласованию с Московской городской организацией Профсоюза перед образовательной организацией о награждении ведомственными наградами и наградами города Москвы председателей, членов выборных органов первичных профсоюзных организаций образовательных организаций.

4.4.6. Способствовать созданию и деятельности в образовательных организациях комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе с применением образовательными организациями примерного положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, принятого социальными партнерами на федеральном отраслевом уровне.

4.4.7. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет результаты выполнения Соглашения, а также документы Отраслевой комиссии.

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

4.4.9. Осуществлять меры по усилению взаимодействия и координации деятельности межрайонных советов директоров государственных образовательных организаций и межрайонных советов председателей первичных профсоюзных организаций.

4.4.10. Рекомендовать работодателям предоставлять по письменному запросу первичной профсоюзной организации информацию по вопросам оплаты труда работников организации, по условиям и охране труда, включая статистическую информацию, использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

4.4.11. Рекомендовать работодателям при приеме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

#### **4.5. Профсоюз обязуется:**

4.5.1. Способствовать реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективах образовательных организаций, установлению партнерских взаимоотношений выборных органов первичных профсоюзных организаций с работодателями.

4.5.2. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образовательных организаций – членов Профсоюза в судебных органах, в органах государственной власти, других органах и организациях.

4.5.3. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

4.5.4. Организовывать лектории, постоянно действующие семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов, публиковать материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза в сети «Интернет» по вопросам социального партнерства и другим вопросам.

4.5.5. Осуществлять обучение руководителей и специалистов образовательных организаций, членов выборных коллегиальных органов, профсоюзных работников и активистов профсоюзных организаций по вопросам применения трудового законодательства, а также по другим вопросам социально-трудового характера и профессионального развития.

4.5.6. Выступать инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Соглашения, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Соглашения.

## **V. Трудовые отношения**

**Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

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

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

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, устава, коллективного договора и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению) – выписки из тарификационного списка), условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

5.3. Работодатели в соответствии с действующим порядком обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

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.

5.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим

Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

5.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

5.6. Работники образовательных организаций (в том числе руководители и заместители руководителей образовательных организаций по согласованию с Департаментом), 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.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники, за исключением руководителей и их заместителей, имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

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 образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) 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.

#### 5.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

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

при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде или предоставление ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

#### 5.8. Департамент и Профсоюз:

5.8.1. Совместно участвуют в создании условий для реализации порядка проведения аттестации педагогических работников, установленного в соответствии с нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами, и в совершенствовании методики ее проведения на основе анализа результатов аттестации.

5.8.2. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности рекомендуют аттестационной комиссии образовательной организации учитывать условия

труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

5.8.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников, принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организации.

5.8.4. Способствуют созданию и деятельности в образовательных организациях комиссий по рассмотрению трудовых споров.

5.8.5. Содействуют образовательным организациям по вопросам применения профессиональных стандартов.

5.8.6. 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 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

5.8.7. Способствуют соблюдению работодателями трудовых прав работников образовательных организаций по вопросам прекращения трудовых отношений, в том числе рекомендуют представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной или электронной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении от работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

5.8.8. Во взаимосвязи с положениями пункта 5.8.7. настоящего Соглашения рекомендуют выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя в письменной или электронной форме информации о заявлении работника 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.

5.8.9. Способствуют реализации правового статуса педагогических работников, установленного законодательством об образовании, включая право на защиту профессиональной чести и достоинства, и рекомендуют образовательным организациям руководствоваться при разработке и принятии соответствующего локального нормативного акта примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников, принятым социальными партнерами на федеральном отраслевом уровне (приложение № 4 к настоящему Соглашению).

## VI. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда **Департамент и Профсоюз исходят из того, что:**

6.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в организациях коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и правовыми актами города Москвы, соглашениями, рекомендациями Департамента.

6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое, как правило, является приложением к коллективному договору, а также локальные нормативные акты по вопросам осуществления стимулирующих выплат, за исключением целевых выплат из бюджета города Москвы, установленных нормативными правовыми актами города Москвы.

6.2.2. Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая:

зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, объема и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, результатов работы без ограничения ее максимальным размером;

недопущение работодателем какой бы то ни было дискриминации работников - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для педагогических работников, непосредственно осуществляющих основной образовательный процесс (учителей, воспитателей, преподавателей и мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования), на основании «ученико-часа», «дето-дня», «студенто-часа», по иным категориям – по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров «ученико-часа», «дето-дня», «студенто-часа», тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в одной образовательной организации;

установление размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

гарантии по оплате труда работников, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе по уровню средней заработной платы педагогических работников, определяемому в соответствии с решениями органов государственной власти;

зависимость оплаты труда работников от их личных результатов и участия в эффективном функционировании организации;

учет типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

определение размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году, премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии) и иных выплат стимулирующего характера, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями;

обязательное участие профсоюзного комитета в установлении заработной платы, включая участие в распределении стимулирующих выплат работникам, а также в разработке и согласовании формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата педагогических работников.

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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);

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

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

6.4. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.5. 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.

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.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником 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.

6.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодателем устанавливаются выплаты компенсационного характера (повышение оплаты труда) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее

7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

6.7. 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.

6.8. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям:

осуществлять оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа и управляющего совета образовательной организации;

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.

6.9. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

**6.10. Департамент и Профсоюз договорились:**

6.10.1. Рекомендовать работодателям предусматривать в положениях об оплате труда работников структуру заработной платы исходя из размеров базовой части заработной платы не ниже 70 процентов.

6.10.2. Принимать меры по совершенствованию отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях.

6.10.3. Профсоюз проводит мониторинг действующих систем оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, включая вопросы соблюдения порядка изменения обязательных условий трудовых договоров с работниками.

## **VII. Рабочее время и время отдыха**

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

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601) и приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

7.2. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для поступающих и их родителей и в других случаях 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 либо, по желанию работника, 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 могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой

в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

7.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.5. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, 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.

7.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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).

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее



3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка 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 ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатели обеспечивают сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день 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 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.9. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяется коллективным договором.

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 (с оплатой или без оплаты).

7.10. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусматривается коллективным договором.

7.11. Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников дошкольных групп.

Работодатели обеспечивают создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

7.12. **Департамент и Профсоюз рекомендуют** работодателям в дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), когда образовательная организация становится пунктом проведения экзамена, обеспечивать педагогическим работникам, не задействованным в проведении ГИА, для которых помещение для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой педагогической работы вне образовательной организации.

## **VIII. Обязательства в области охраны труда и здоровья и безопасности образовательного процесса**

В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

### **8.1. Департамент:**

8.1.1. Осуществляет контроль за рациональным использованием зданий и сооружений в целях создания необходимых условий для организации образовательного процесса и труда работников.

8.1.2. Обеспечивает контроль за ведением организациями деятельности по пожарной безопасности, охране труда и безопасности жизнедеятельности, энергобезопасности.

8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

8.1.4. Включает технического инспектора труда Профсоюза в состав обязательных членов комиссии по приемке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, в комиссии по расследованию несчастных случаев.

8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.2. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.2.3. Обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.4. Создают условия для прохождения диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.5. Создают условия для выполнения:

медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;

рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов.

8.2.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах защиты.

8.2.7. Обеспечивают в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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 является приложением к коллективному договору.

8.2.8. Ежегодно проводят мероприятия по обеспечению безопасности образовательных организаций и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

8.2.9. Обеспечивают соблюдение положений статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации по организации охраны труда в образовательной организации, а также создание и функционирование комиссии по социальному

страхованию, состоящей из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

8.2.10. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.11. 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 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.

8.2.12. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Обеспечивают педагогическим работникам возможность для делового общения и осуществления другой части педагогической работы в каждом здании образовательной организации, используемом для реализации образовательного процесса, путем предоставления пространств, соответствующих необходимым условиям.

8.2.13. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

### **8.3. Профсоюз:**

8.3.1. Оказывает практическую помощь в обучении работников по вопросам охраны труда, в проверке и анализе безопасности жизнедеятельности при лицензировании образовательной деятельности.

8.3.2. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

8.3.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях системы Департамента.

8.3.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.3.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

8.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

8.3.7. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.3.8. Взаимодействует с Департаментом, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### **8.4. Стороны совместно:**

8.4.1. Осуществляют контроль за выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях.

8.4.2. Не допускают эксплуатации учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

8.4.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками, обучающимися с возмещением вреда по трудовым увечьям и увечьям детей, полученным при несчастных случаях во время образовательного процесса, за проведением специальной оценки условий труда, за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты, за осуществлением компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4.4. Принимают участие в Московском городском смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

8.4.5. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

8.4.6. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.4.7. Способствуют реализации в подведомственных Департаменту организациях принятых Отраслевой комиссией рекомендаций о системе управления охраной труда, по определению мероприятий по улучшению условий и охраны труда и других рекомендаций и разъяснений.

**8.5. Департамент и Профсоюз рекомендуют организациям:**

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

до 20 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 законодательством;

до 30 процентов на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на 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;

- 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.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

**9.1. Стороны выражают намерения** продолжить работу по выработке предложений, касающихся системы мер по социальной поддержке работников и ветеранов педагогического труда, в том числе:

дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту;

дополнительной поддержки граждан, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

поддержки ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях;

поддержки работников образовательных организаций в целях повышения их социальной защищенности при наступлении определенных обстоятельств в виде оказания материальной помощи и в других формах;

поддержки молодых специалистов и молодых педагогов;

предоставления работникам возможности пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением.

#### **9.2. Департамент:**

9.2.1. Осуществляет финансирование Дома ветеранов.

9.2.2. Организует (финансирует) культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для обучающихся.

#### **9.3. Профсоюз:**

9.3.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в объеме до 20 процентов от средств профсоюзного бюджета в год.

9.3.2. 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.

9.3.3. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь объединениям ветеранов педагогического труда в объеме до 1 процента от средств профсоюзного бюджета в год.

9.3.4. 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 до 10 процентов от средств профсоюзного бюджета в год.

9.3.5. Обеспечивает возможность отдыха в оздоровительных лагерях Профсоюза детей и внуков работников, являющихся членами Профсоюза, на льготных условиях.

9.3.6. Организует финансовую взаимопомощь работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива граждан «Кредитный союз учителей», путем предоставления доступных займов в объеме до 40 млн. рублей в год.

9.3.7. Обеспечивает детей и внуков работников, являющихся членами Профсоюза, новогодними билетами и подарками в количестве не менее 60 тысяч по льготным ценам.

9.3.8. Организует систему льготного добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза с предоставлением дотации в установленном размере.

9.3.9. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования.

9.3.10. Оказывает работникам образования, являющимся членами Профсоюза и участниками Фонда социальной и благотворительной помощи Профсоюза, материальную поддержку по установленным основаниям в объеме до 2 процентов от средств профсоюзного бюджета в год.

9.3.11. Оказывает помощь в виде набора первоклассника работникам, являющимся членами Профсоюза, чьи дети и внуки зачислены в первый класс.

9.3.12. Взаимодействует с хоккейными, футбольными и иными спортивными клубами по предоставлению билетов на спортивные мероприятия на льготных условиях для членов Профсоюза (не менее чем для 30000 человек в год).

9.3.13. Сотрудничает с концертными и театральными площадками по предоставлению билетов на льготных условиях для членов Профсоюза (до 30000 человек в год).

9.3.14. Предоставляет возможность членам Профсоюза участвовать в программах, способствующих личностному развитию (спортивных и оздоровительных программах, включая программу «Проффитнес», «Профсоюз рулит» и других).

9.4. Стороны совместно осуществляют меры по участию в переоформлении и закреплении жилой площади, ранее предоставленной педагогическим работникам образовательных организаций по договорам аренды и найма помещения (жилого, служебного, коммерческого).

9.5. Департамент и Профсоюз согласились в том, что:

9.5.1. Педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и работающим (работавшим) в образовательных организациях, находящихся в сельской местности, предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с законодательством города Москвы.

9.5.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательных организаций к государственным и отраслевым наградам учитывается мнение профсоюзных организаций.

При рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным и ведомственным наградам и наградам города Москвы, присвоению почетных званий Российской Федерации и города Москвы, учитывают мнение Профсоюза, результаты выполнения коллективного договора, регионального и настоящего Соглашения.

## **Х. Обязательства в области обеспечения гарантий прав, конструктивного взаимодействия и совместной деятельности сторон**

10.1. Департамент:

10.1.1. Содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в организациях в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.1.2. Признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

10.1.3. Предоставляет возможность:

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;

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.

Предусмотренные настоящим пунктом дополнительные гарантии профсоюзной деятельности реализуются в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.1.4. Рекомендует руководителям организаций:

включать представителей профсоюзного комитета в состав управляющего совета и в другие органы управления;

предоставлять право председателю первичной профсоюзной организации использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

10.1.5. Содействует предоставлению в безвозмездное пользование Профсоюзу и его территориальным профсоюзным организациям необходимых для их работы благоустроенных помещений на основании соответствующих договоров.

10.1.6. Предоставляет возможность Профсоюзу использовать техническую базу Департамента, включая ресурсные центры, для реализации уставных задач Профсоюза (Интернет, электронная почта, видеотрансляции, Московский образовательный телеканал и др.), а также размещать ежегодно на главных страницах сайтов образовательных организаций Знак МГО Профсоюза «Территория социального партнерства».

10.1.7. Включает представителей Профсоюза в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим права и интересы работников образования.

10.2. **Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов в подразделениях Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители

(их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.3. 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.

Стороны согласились распространить это положение на работников образовательных организаций для осуществления ими соответствующей деятельности, которые являются:

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 президиума «Столичной ассоциации молодых педагогов» и межрайонных советов молодых педагогов, предоставляя им не менее 6 рабочих дней в год.

10.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

### 10.3. Профсоюз:

10.3.1. Направляет в Департамент решения выборных профсоюзных органов, касающиеся его деятельности в сфере обеспечения социально-трудовых прав работников.

10.3.2. Оказывает содействие в предупреждении и рассмотрении коллективных трудовых споров в организациях, а также конфликтных ситуаций в коллективах.

10.3.3. Содействует реализации программ Департамента, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников организаций.

10.3.4. Информировует Департамент о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников организаций.

10.4. В целях обеспечения конструктивного взаимодействия, гарантий прав профсоюзных организаций и членов профсоюза в интересах дальнейшего развития социального партнерства в сфере образования города Москвы **стороны признают необходимым:**

соблюдение работодателями и их полномочными представителями прав и гарантий профсоюзных организаций и их органов, членов профсоюза, создание условий для их деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами;

осуществление мониторинга, систематического анализа и обобщения опыта заключения и реализации коллективных договоров;

предоставление профсоюзным организациям информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе путем обращения в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров и выполнения его решений»;

информировать стороны социального партнерства о выявленных нарушениях трудового законодательства, настоящего Соглашения, коллективных договоров для разрешения разногласий (конфликтов) во внесудебном порядке;

принимать меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач;

соблюдение работодателями и их полномочными представителями установленного порядка удержания и перечисления членских профсоюзных взносов, а также уведомление в письменной или электронной форме первичной профсоюзной организации о заявлении работника о прекращении профсоюзного членства и удержания членского профсоюзного взноса из заработной платы работника.

### **10.5. Стороны:**

10.5.1. Участвуют совместно в рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников и развитием социального партнерства.

10.5.2. Предоставляют другой стороне полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, направляемых на места материалах, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли.

10.5.3. Информировать организации, общественность о деятельности по социальной защите работников отрасли, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, ходе выполнения настоящего Соглашения.

10.5.4. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

10.5.5. Содействуют заключению в организациях на согласованных условиях коллективных договоров и их уведомительной регистрации в установленном порядке.

10.5.6. Обмениваются материалами о практике развития социального партнерства, социально-трудовых отношений в отрасли с размещением их на Интернет-сайтах сторон, в том числе обеспечивая возможность быстрого доступа к этой информации путем размещения баннера «Первичная профсоюзная организация» на главной странице сайта образовательной организации.

10.5.7. Включают представителей сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнёрами.

10.5.8. 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 и способствуют их реализации в образовательных организациях.

### **10.6. Стороны рекомендуют работодателям:**

10.6.1. Соблюдать в рамках трудового законодательства и настоящего Соглашения права и гарантии профсоюзного актива, профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.6.2. Предусматривать в коллективном договоре и локальных нормативных актах образовательной организации гарантии по сохранению за избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, являющимся педагогическим работником, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, установленного ему до избрания объема учебной нагрузки.

Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, вправе отказаться от части установленной ему учебной нагрузки на период реализации профсоюзных полномочий и выполнения общественно значимой работы, в течение которого ему выплачивается ежемесячная доплата за счет средств работодателя и ежемесячное вознаграждение из средств профсоюзного бюджета.

Механизм реализации предусмотренной настоящим пунктом дополнительной гарантии деятельности не освобожденного от основной работы председателя первичной профсоюзной организации рассматривается и определяется Отраслевой комиссией.

10.6.3. Предусматривать в коллективном договоре и локальных нормативных актах образовательной организации председателю и заместителям председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и являющимися педагогическими работниками, гарантии по прохождению аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности по истечении одного календарного года с момента, когда у них истек срок действия квалификационной категории в период исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания.

10.6.4. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.6.5. Обеспечивать перечисление профсоюзных взносов в полном объеме с расчетных счетов организаций не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

10.6.6. Своевременно и в установленном порядке рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой и технической инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.6.7. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в

тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

10.6.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных организаций образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, настоящим Соглашением, другими отраслевыми соглашениями и коллективными договорами прав.

10.6.9. Принимать во взаимодействии с выборными профсоюзными органами конкретные меры по реализации рекомендаций Департамента и Профсоюза, решений Отраслевой комиссии и других совместных документов по вопросам социально-трудового характера и осуществления социально-партнерского взаимодействия в организациях.

10.6.10. Размещать на официальном сайте образовательной организации: положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда; принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

10.6.11. Обеспечивать взаимодействие между представителем работодателя и профсоюзным комитетом по оперативному размещению информации на профсоюзной страничке сайта образовательной организации.

**10.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов:**

10.7.1. Работникам, избранным (делегируемым) на выборные должности в профсоюзные органы, 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. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - 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.

10.7.2. 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.

10.7.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

## XI. Контроль за выполнением Соглашения. Ответственность сторон Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Соглашения.

11.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.

**Министр Правительства Москвы,  
Руководитель Департамента  
образования и науки города  
Москвы**

  
**И.И. Калина**  
«01» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Председатель Московской  
городской организации Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации**

  
**М.А. Иванова**  
«01» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Департамент образования и науки города Москвы и Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации рекомендуют устанавливать в коллективных договорах образовательных организаций положения, предусматривающие:

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.

2. 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.

3. 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.

4. Дополнительные гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, в том числе об участии в рассмотрении вопросов прекращения трудового договора с работниками, включая информирование работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении работников по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

5. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата;

сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в организации при появлении вакантных рабочих мест.

6. Условия и порядок осуществления подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников (повышение квалификации и профессиональная переподготовка).



7. Обеспечение защиты социально-экономических интересов и социально-трудовых прав молодых специалистов и молодых педагогов с учетом рекомендаций, содержащихся в разделе 3 настоящего Соглашения.

8. Учет при регулировании вопросов, связанных с применением результатов аттестации педагогических работников и осуществлением педагогической работы по тождественным должностям, приложения № 3 к настоящему Соглашению.

9. Обеспечение учета имевшейся квалификационной категории у педагогических работников по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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 - не менее чем за один год;

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

Конкретный срок учета имевшейся квалификационной категории определяется коллективным договором.

10. Установление наставникам мер материального и морального поощрения за работу с молодыми специалистами и молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами и трудовым договором.

11. 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».

12. Осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

13. Поощрение председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов и других профсоюзных активистов, осуществляемое как профсоюзными организациями, так и работодателем.

14. Установление ежемесячной доплаты за счет средств работодателя, в том числе казенной образовательной организации, и вознаграждения из средств профсоюзного бюджета председателям (заместителям председателя) первичных профсоюзных организаций.

Предоставление в каникулярное время ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью от 3 до 5 календарных дней

председателям (заместителям председателя) первичных профсоюзных организаций (при неустановлении доплаты за счет средств работодателя).

Установление доплаты за счет средств работодателя и (или) предоставление в каникулярное время ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью от 3 до 5 календарных дней уполномоченным по охране труда первичной профсоюзной организации.

15. Установление доплаты за исполнение обязанностей по должности специалиста по охране труда работникам с высшим образованием при условии прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда в размере, установленном коллективным договором.

16. Установление доплаты ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности, в размере, установленном коллективным договором.

17. Определение обязательств работодателя по выделению средств от приносящей доход деятельности на лечение, реабилитацию, оздоровление работников по медицинским показаниям; на проведение профсоюзными комитетами культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей; на другие меры социальной поддержки в соответствии с коллективным договором.

18. Установление порядка и конкретных размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников.

## **Положение об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

### **I. Общие положения**

1.1. Отраслевая городская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования в городе Москве, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение), внесения изменений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий период, решениями Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – МТК), Соглашением, настоящим Положением и Регламентом работы.

1.3. Отраслевая комиссия образуется на равноправной и паритетной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департамента образования и науки города Москвы, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее – стороны).

1.4. Отраслевая комиссия осуществляет свои полномочия в период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения полномочия Отраслевой комиссии продлеваются.

## **II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии**

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочности представителей сторон;
- независимости сторон в принятии решений;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу социального партнерства;
- добровольности принятия сторонами обязательств на основе взаимного согласования;
- реальности принятых сторонами обязательств;
- регулярности проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства;
- обязательности выполнения достигнутых договоренностей;
- систематичности контроля за выполнением принятого Соглашения;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств.
- законности и гласности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, представительство и персональный состав членов комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения и утверждается приказом Департамента образования и науки города Москвы.

В состав Отраслевой комиссии входят представители Департамента образования и науки города Москвы и подведомственных ему организаций (учреждений), представители первичных, территориальных организаций и аппарата Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.4. Информация о создании Отраслевой комиссии, ее составе с указанием сопредседателей, а также об изменениях в ее составе направляется в МТК.

## **III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии**

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования и согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

3.2.1. Проведение коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения и его заключению.

3.2.2. Практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях.

3.2.3. Подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению Соглашения.

3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения.

3.2.5. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения.

3.2.6. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение.

3.2.7. Согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.2.8. Взаимодействие с Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и отраслевыми комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений, созданными в сфере образования на уровне административных округов.

3.2.9. Подготовка проекта соглашения на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным Соглашением.

3.2.10. Предотвращение коллективных трудовых споров в образовательных организациях и содействие разрешению связанных с ними разногласий.

3.2.11. Проведение мониторинга, изучение и распространение опыта развития социально-партнерского взаимодействия на локальном уровне.

#### **IV. Права Отраслевой комиссии**

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения.

4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией.

4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения.

4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в образовательных и иных организациях в целях выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере образования и другую информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4.1.6. Создавать рабочие группы (постоянные или временные) с привлечением ученых и специалистов.

4.1.7. Участвовать в разработке проектов документов, подготовке и проведении мероприятий в рамках реализации Соглашения.

4.1.8. Принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития в сфере образования, других актов органов

государственной власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.

4.1.9. Вносить предложения об отмене решений каждой из сторон в случае, если они ведут к возникновению и обострению социально-трудовых разногласий.

4.1.10. Участвовать в разрешении коллективных трудовых споров и направлять спорящие стороны в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

4.1.11. Осуществлять поощрение представителей сторон социального партнерства на локальном уровне за высокий уровень социально-партнерского взаимодействия и коллективно-договорной работы.

4.2. Отраслевая комиссия принимает решения по вопросам, входящим в ее компетенцию, которые являются обязательными для сторон Соглашения.

4.3. Отраслевая комиссия вправе вносить в соответствующие органы исполнительной власти города Москвы предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не выполняющих соглашения, коллективные договоры.

## **V. Порядок работы Отраслевой комиссии**

5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою работу в соответствии с планом, утвержденным сторонами, но не реже одного раза в квартал, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, руководствуясь утвержденным ею Регламентом работы.

5.2. Отраслевую комиссию возглавляют сопредседатели, которые в соответствии с принятой повесткой дня проводят ее заседания. Заседание Отраслевой комиссии не проводится при невозможности участия в нем одного из сопредседателей.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; поочередно председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп (постоянных или временных); совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Отраслевой комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Отраслевой комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.5. Вопросы для рассмотрения Отраслевой комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.6. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов от каждой стороны.

5.7. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Отраслевой комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.8. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Отраслевой комиссии.

5.9. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе внести особое мотивированное мнение в протокол заседания Отраслевой комиссии.

5.10. Секретарь Отраслевой комиссии готовит материалы, необходимые для работы Отраслевой комиссии, ведет протокол заседаний.

5.11. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

5.12. Отраслевая комиссия направляет в МТК планы работы и решения Отраслевой комиссии.

Приложение № 3  
к Отраслевому соглашению между  
Департаментом образования и науки города  
Москвы и Московской городской  
организацией Профсоюза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации на 2020-2022 годы

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой учитывается имеющаяся квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор, методист
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре



Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается имеющаяся квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования; тьютор
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой учитывается имеющаяся квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

## **Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников<sup>2</sup>**

### **I. Общие положения**

1. Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

### **II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные

---

<sup>2</sup> Приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484.

особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается

представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 53/Минтрудсоюз листа(ов)  
Председатель Московского городского  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки Российской  
Федерации

  
М.А. Иванова

«01» апреля 2020 г.



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
СОГЛАШЕНИЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 69 от 02.04.2020 г. 