ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

(МГО ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 июня 2022 года г. Москва № 33-6

О подготовке профсоюзной стороной изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы

В соответствии с пунктом 1.5 Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2022 годы (далее – Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы) и на основании принятых в марте и июне 2022 года решений Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в целях дальнейшего улучшения качества и содержания Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы, прежде всего путем усиления взаимодействия сторон социального партнерства на городском и локальном уровнях, а также повышения уровня социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли,

Президиум Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению, что профсоюзной стороной временной рабочей группы Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в рамках подготовительного этапа подготовлены предложения Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования для внесения изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы, которые были направлены на рассмотрение в Департамент образования и науки города Москвы и приняты в работу сторонами на заседании Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 08 июня 2022 года.

2. Утвердить предложения Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования для внесения изменений в Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2022 годы в форме таблицы поправок с обоснованиями согласно приложению и принять их за основу при проведении предварительного обсуждения сторонами и впоследствии коллективных переговоров по внесению изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы.

3. Профсоюзной стороне Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений:

3.1. Продолжить подготовку предложений по внесению изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы с учетом отражения значимых вопросов социально-партнерского взаимодействия и договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.2. Добиваться при проведении обсуждения профсоюзных предложений максимально полного согласования сторонами предложений Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования для внесения изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы.

4. Предложить территориальным организациям провести обсуждение с первичными профсоюзными организациями актуальных вопросов применения и совершенствования Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы и направить предложения по внесению в него изменений в экономико-аналитический отдел аппарата Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (срок: до 30 сентября 2022 года).

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя председателя МГО Профсоюза Горбуна С.В., заведующего экономико-аналитическим отделом аппарата Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования Осипцову Ж.П.

Председатель МГО Профсоюза М.А. Иванова

Представлено
к заседанию Отраслевой городской комиссии по
регулированию социально-трудовых отношений
08 июня 2022 г. и принято в работу сторонами

<u>ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРОФСОЮЗА</u> ДЛЯ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
в Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2022 годы
(в редакции Дополнительного соглашения от 27.01.2022 года)

№ п/п	**Содержание пункта (подпункта) Соглашения**	**Предложение стороны (формулировка предложения)**	**Примечание (обоснование предложения)**
Раздел I. Общие положения			
1.	1.1. … Соглашение учитывает положения и рекомендации соглашений, заключенных на федеральном, межрегиональном и отраслевом уровнях социального партнерства, включая Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы».	**Абзац второй пункта 1.1 изложить** в следующей редакции: «Соглашение учитывает положения и рекомендации соглашений, заключенных на федеральном, межрегиональном, региональном и отраслевом уровнях социального партнерства, включая Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.».	Предлагается расширить позицию о применении при заключении Соглашения соответствующих соглашений, что реализуется на практике.
Раздел II. Обязательства в области обеспечения условий труда, занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров			
2.	2.4. **Стороны договорились:** … 2.4.15. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат *педагогическому*	В **пункте 2.4.15 слово** «педагогическому» **исключить.** **Редакция с учетом предложений:** «2.4.15. При установлении органами	Предлагается расширить сферу применения данного положения применительно ко всем категориям работников образовательной организации.

	работнику образовательной организации по вине иных должностных лиц требования по возмещению образовательной организации средств предъявляются к указанным должностным лицам.	финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат работнику образовательной организации по вине иных должностных лиц требования по возмещению образовательной организации средств предъявляются к указанным должностным лицам.».	
3.	2.5. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям: … 2.5.8. Содействовать реализации права работников на дополнительное профессиональное образование, в том числе обеспечивая за счет средств целевой субсидии обучение работников по программам повышения квалификации, реализуемым Профсоюзом, при условии соблюдения требований антимонопольного законодательства и соответствия результатов освоения таких программ уставным целям деятельности организации.	**Дополнить пунктом 2.5.9** в следующей редакции: «2.5.9. Предоставлять педагогическим работникам, получающим по направлению работодателя второе высшее образование по профилю деятельности образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном коллективным договором и трудовым договором.».	Предлагается дополнить позицией о дополнительных гарантиях работникам при получении второго высшего образования по направлению работодателя.
4.	2.6. При осуществлении взаимодействия по вопросам проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий **стороны согласились:** **…**	**Дополнить пунктом 2.6.5** в следующей редакции: «2.6.5. Для организации и координации работы по подготовке и представлению материалов для проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий в образовательной организации определяется работник, ответственный за осуществление работы по подготовке и представлению аттестационных материалов на педагогических работников.» .	С учетом сложившейся практики и запроса на упорядочение деятельности по представлению аттестационных материалов предлагается дополнить пункт соответствующей позицией.

III. Развитие молодежного кадрового потенциала			
5.	3.4. **Департамент и Профсоюз рекомендуют** работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:	**Дополнить пунктом 3.4.9** в следующей редакции: «3.4.9. Способствовать реализации проектов для обучающихся и работников городской системы образования, инициированных «Столичной ассоциацией молодых педагогов.».	Предлагается дополнить позицией рекомендательного характера о реализации в интересах обучающихся и работников проектов САМП.
V. Трудовые отношения			
6.	**Стороны** при регулировании трудовых отношений **исходят из того, что:** … 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-	**Дополнить пункт 5.2 абзацами четвертым, пятым и шестым** в следующей редакции: «Для оформления структуры, штатного состава и численности организации применяется штатное расписание, содержащее перечень подразделений, наименований должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. В отношении педагогических работников в штатном расписании указывается общее количество ставок по педагогической должности по тарификации и месячный объем их базовой части оплаты труда. В целях обеспечения фиксации и учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер, применяется традиционно используемая при исчислении заработной платы педагогических	Предлагается дополнить позициями, направленными на конкретизацию особенностей при регулировании трудовых отношений педагогических работников в части применения таких важных локальных актов как штатное расписание и тарификационный список педагогических работников, с учетом положений ч. 1 ст. 15 ТК РФ, пункта 5.16 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы», а также разъяснений, содержащихся в письме Роструда от 21.01.2014 № ПГ/13229-6-1.

	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.	работников форма локального акта в виде тарификационного списка педагогических работников.».	
7.	**Стороны** при регулировании трудовых отношений **исходят из того, что:** … 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.);	**Дополнить пункт 5.3 абзацем пятым** в следующей редакции: «Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, а также педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной оплатой не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.».	Предлагается дополнить положением важного и регламентирующего характера, в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» поскольку на практике в образовательных организациях допускается множество нарушений по этим вопросам.

	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.		
8.	**Стороны** при регулировании трудовых отношений **исходят из того, что:** … 5.9. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений: … обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде или предоставление ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде.	**Дополнить пункт 5.9 абзацем седьмым** в следующей редакции: «обеспечивать передачу полученных от работников сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации в срок не позднее трех рабочих дней со дня их получения.».	Предлагается дополнить гарантией в части своевременной оплаты листка нетрудоспособности в связи с переходом на механизм «прямых выплат».
VI. Оплата труда и нормы труда			
9.	При регулировании вопросов оплаты труда **Департамент и Профсоюз исходят из того, что:** … 6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации: … 6.2.2. Предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая: …	**Дополнить пункт 6.2.2 абзацами тринадцатым и четырнадцатым** в следующей редакции: «ежегодное установление приказом работодателя на начало учебного года стоимости одного «ученико-часа» («дето-дня», «студенто-часа») и ознакомление с ним под подпись работников, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», («дето-дня», «студенто-часа»); оплату часов внеурочной деятельности, являющейся неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы, в размере, соответствующем размеру оплаты часов	Предлагается дополнить важной позицией во взаимосвязи с положениями абзаца 3 пункта 6.2.2 и абзаца 3 пункта 5.2 Соглашения и с учетом приказов ДОгМ от 12.02.2015 №№ 40, 41, 42, а также в части реализации внеаудиторной деятельности с целью недопущения уменьшения размеров ее оплаты по сравнению с «аудиторной нагрузкой», так как внеурочная деятельность является неотъемлемой и обязательной

		учебной нагрузки педагогического работника независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).»	частью основной общеобразовательной программы, включается в учебную нагрузку педагога и учитывается при исчислении стажа для «льготной пенсии».
10.	**6.13. Департамент и Профсоюз договорились:** … 6.13.4. Разработать и решением Отраслевой комиссии принять рекомендации сторон по вопросам осуществления выплаты заработной платы, включая форму расчетного листка, для использования работодателями и первичными профсоюзными организациями при регулировании этих вопросов на локальном уровне.	**В пункте 6.13.4 после слов «**форму расчетного листка» **дополнить словами** «и тарификационного списка педагогических работников». **Редакция с учетом предложений:** «6.13.4. Разработать и решением Отраслевой комиссии принять рекомендации сторон по вопросам осуществления выплаты заработной платы, включая форму расчетного листка **и тарификационного списка педагогических работников**, для использования работодателями и первичными профсоюзными организациями при регулировании этих вопросов на локальном уровне.».	Во взаимосвязи с предложениями в пункт 5.2 Соглашения.
11.	6.14. **Департамент и Профсоюз рекомендуют** работодателям и первичным профсоюзным организациям: …	**Дополнить пунктом 6.14.3** в следующей редакции: «6.14.3. Совместно участвовать в мониторинге заработной платы работников организации, включая мониторинг размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.».	Предлагается дополнить важными позициями в части обеспечения открытости информации об оплате труда с целью снижения конфликтных ситуаций в образовательных организациях.
VII. Рабочее время и время отдыха			

12.	**Стороны** при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха **исходят из того, что:** … 7.9. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.	**Пункт 7.9 изложить** в следующей редакции: «7.9. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется при наличии определенных условий отдельным категориям педагогических работников, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от: количества (численности) обучающихся с ОВЗ в группе (классе); продолжительности времени работы в условиях движения контингента обучающихся в течение года; выполнения работы с обучающимися с ОВЗ в течение полного рабочего дня; наличия заявления родителей (законных представителей) об обучении ребенка по основной общеобразовательной программе вместо адаптированной основной общеобразовательной программы. При этом дети с ограниченными возможностями здоровья принимаются на обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе только с согласия родителей (законных представителей) и на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК). При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного	Предложения направлены на обеспечение реализации трудовых прав и гарантий отдельных категорий педагогических работников, работающих с обучающимися с ОВЗ, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, а также сложившейся судебной практикой в части защиты повышенных гарантий трудовых прав таких педагогов.

		образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности с рекомендуемой наполняемостью не более 25 воспитанников, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю. При отсутствии статуса обучающегося с ОВЗ, который подтверждается заключением ПМПК, в том числе в случае отказа родителей (законных представителей) от прохождения ребенком комплексного диагностического обследования, вышеуказанные гарантии педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, не предоставляются. Педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ОВЗ в образовательной организации дополнительного образования, имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с учетом условий, предусмотренных абзацами 2 – 4, а также с учетом положений абзаца 8 настоящего пункта.».	
13.	**Стороны** при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха **исходят из того, что:**	**Дополнить пункт 7.15 абзацем четвертым** в следующей редакции: «возможность предоставления работнику	Предлагается дополнить позицией, повышающей уровень социально-трудовых гарантий

	… 7.15. **Департамент и Профсоюз рекомендуют** работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривать в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором: дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) от новой коронавирусной инфекции, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы; возможность перенесения по соглашению сторон отпуска, совпавшего с периодом, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, на другое время, не совпадающее с указанными периодами.	отпуска при получении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с учетом срока действия путевки.».	работников.
VIII. Обязательства в области охраны труда и здоровья и безопасности образовательного процесса			
14.	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. …	**Пункт 8.2.1 дополнить словами** «, а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.». **Редакция с учетом предложений:** «8.2.1. Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, **а также системные мероприятия по управлению**	Предлагается дополнить раздел 8 Соглашения новыми позициями с учетом введения в действие масштабных изменений в сфере нормативно-правового регулирования отношений в сфере охраны труда с 01 марта 2022 года в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой

		профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.».	кодекс Российской Федерации».
15.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 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.	**Пункт 8.2.2 изложить** в следующей редакции: «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; оснащение средствами коллективной защиты (технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов).».	Предложения учитывают положения новой редакции статьи 209 ТК РФ.
16.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 8.2.3. Обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического	**В пункте 8.2.2:** **слово** «проведение» **заменить словами** «организацию проведения за счет собственных средств»; **слова** «статьей 213» **заменить словами** «статьей 220». **Редакция с учетом предложений:**	Предложения учитывают положения новой статьи 220 ТК РФ, а также вносят правку технического характера по замене номера статьи ТК РФ.

	освидетельствования работников в соответствии со *статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации*.	«8.2.3. Обеспечивают **организацию проведения за счет собственных средств** обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со **статьей 220** Трудового кодекса Российской Федерации.».	
17.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 8.2.6. Информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах защиты.	**Пункт 8.2.6 изложить** в следующей редакции: «8.2.6. Информируют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Полученные при этом материалы фиксации процессов производства работ не могут быть использованы в иных целях, в том числе в целях оценки качества выполненных работ, соблюдения трудовой дисциплины, методик преподавания уроков и др.».	Предложения учитывают положения новой редакции статьи 214 ТК РФ, а также конкретизируют положения в части использования материалов фиксации процессов производства работ с учетом особенностей образовательной деятельности.
18.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: …	В **абзаце втором пункта 8.2.7 слова** «(организационные, технические, лечебно-профилактические и санитарно-бытовые, по обеспечению средствами индивидуальной	Предложения учитывают положения новой редакции статьи 209 ТК РФ.

	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.	защиты, направленные на развитие физической культуры и спорта и другие) **заменить словами** «(правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные, по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты, направленные на развитие физической культуры и спорта и иные мероприятия)». **Редакция с учетом предложений:** «Мероприятия по улучшению условий и охраны труда **(правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные, по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты, направленные на развитие физической культуры и спорта и иные мероприятия)**, стоимость и сроки их выполнения, ответственные лица определяются в заключаемом ежегодно соглашении по охране труда, которое является приложением к коллективному договору.».	
19.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 8.2.9. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно исполняют обязанности, предусмотренные *абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй*	В **пункте 8.2.9 слова** «абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации» **заменить словами** «в соответствии со статьей 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации». **Редакция с учетом предложений:** «8.2.9. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции	В связи с образовавшейся неточностью (несогласованностью) в содержании ст. 312.7 ТК РФ в части ссылки на статью 212 ТК РФ (должна быть ссылка на статью 214 ТК РФ в этой части) предлагается указать общую норму, определяющую особенности охраны труда

	статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом; осуществляют ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием.	дистанционно исполняют обязанности, предусмотренные **в соответствии со статьей 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации,** а также иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом; осуществляют ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе.».	дистанционных работников – ст. 312.7 ТК РФ.
20.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 8.2.10. 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.	В **пункте 8.2.10 слова** «статьи 217» **заменить словами** «статьи 223». **Редакция с учетом предложений:** «8.2.10. Обеспечивают соблюдение положений **статьи 223** 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.».	Предложения вносят правку технического характера по замене номера статьи ТК РФ.
21.	8.2. **Департамент способствует** деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства: … 8.2.11. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.	**Пункт 8.2.11 изложить** в следующей редакции: «8.2.11. Обеспечивают в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации: - создание и функционирование системы управления охраной труда организации; - создание и функционирование системы управления охраной труда организации; - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; - разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку	Предложения основываются на положениях статьи 214 ТК РФ, предусматривающей в системе обязанности работодателей по обеспечению охраны труда.

		уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест; - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм); - ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов; - оснащение средствами коллективной защиты; - обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда; - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты; - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,	

		обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; - разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; - при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, работодатель, обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.».	
22.	8.4. **Стороны совместно:** … 8.4.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием	**В пункте 8.4.3:** **после слов «**специальной оценки условий труда» **дополнить словами** «и оценки уровней профессиональных рисков»; **после слов** «средствами индивидуальной»	Во взаимосвязи с предложениями в пункты 8.2.1 и 8.2.11 Соглашения.

	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.	**дополнить словами** «и коллективной». **Редакция с учетом предложений:** «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 **и оценки уровней профессиональных рисков,** за обеспечением работников средствами индивидуальной **и коллективной** защиты, за осуществлением компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.».	
IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации			
23.	9.3. **Профсоюз:** … 9.3.14. Предоставляет возможность членам Профсоюза участвовать в программах, способствующих личностному развитию (спортивных и оздоровительных программах, включая программу «Проффитнес», «Профсоюз рулит» и других).	**Пункт 9.3.14 изложить** в следующей редакции: «9.3.14. Предоставляет возможность членам Профсоюза участвовать в: программах, способствующих личностному развитию (спортивных и оздоровительных программах, включая программу «Проффитнес», «Профсоюз рулит» и других); бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования «Profcards», предоставляющей скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты при наличии электронного профсоюзного билета.».	Дополнение учитывает реализуемую в Профсоюзе социальную программу.
24.		**Дополнить пунктом 9.6** в следующей редакции: «9.6. **Департамент и Профсоюз рекомендуют**	Предлагается дополнить Соглашение важными позициями по повышению уровня

		работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации: 9.6.1. Обеспечивать направление информации о приеме на работу пенсионеров органам социальной защиты населения города Москвы по месту нахождения работодателя или по месту жительства работника-пенсионера в городе Москве в срок не позднее пяти рабочих дней со дня принятия работодателем локального правового акта о принятии на работу работника-пенсионера. 9.6.2. Формировать систему нематериального поощрения педагогических работников наряду с материальными видами поощрения, включающую такие виды морального поощрения, как: - благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в деятельности образовательной организации и городской системы образования; - грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально значимой деятельности; - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, в официальных группах образовательной организации в социальных сетях, в отраслевых и иных средствах массовой информации; - иные виды поощрений, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.».	социальных гарантий работников, в том числе в виде нематериального поощрения с целью дополнительного стимулирования работников к эффективному труду.

организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 - 2022 годы			
25.	5. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе: ... *установление преимущества для работников организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, прежде всего молодым специалистам и молодым педагогам, при рассмотрении вопроса об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.*	В **абзаце четвертом пункта 5 после слов** «молодым педагогам» **дополнить** словами «лицам 50 лет и старше,». **Редакция с учетом предложений:** «установление преимущества для работников организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, прежде всего молодым специалистам и молодым педагогам, **лицам 50 лет и старше**, при рассмотрении вопроса об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.».	Предлагается дополнить в части повышения гарантий для данной категории работников с учетом рекомендаций пункта 19 приложения к Московскому трехстороннему соглашению на 2022-2024 годы.
26.	5. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе: ... установление преимущества для работников организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, прежде всего молодым специалистам и молодым педагогам, при рассмотрении вопроса об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников.	**Пункт 5 дополнить абзацами пятым - одиннадцатым** в следующей редакции: «установление преимущественного права на оставление на работе наряду с основаниями, предусмотренными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации: - работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор; - работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников	Предложения направлены на повышение уровня трудовых прав и гарантий работников при увольнении по определенным основаниям.

		увеличение до пяти месяцев продолжительности выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям: женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет; одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до шестнадцати лет; женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.».	
27.		**Дополнить пунктом 22** в следующей редакции: «22. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения определенных сторонами условий трудового договора.».	
28.		**Дополнить пунктом 23** в следующей редакции: «23. Выплату денежной компенсации работнику в установленном коллективным договором размере за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно, в случае если работодатель не направил в срок не позднее трех календарных дней в региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации полученные от работника сведения и документы, необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности (листок нетрудоспособности, справка о рождении ребенка и др.).».	Предложение направлено на повышение гарантий работников при невыполнении работодателем обязанности по представлению документов в ФСС России.