

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Департаментом образования и науки города Москвы и**  
**Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза**  
**образования на 2023-2025 годы**

(в редакции Дополнительного соглашения о внесении изменений в 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 от 27 января 2022 года, регистрационный № 9 от 14.02.2022 г.; Дополнительного соглашения о продлении срока действия на 2023-2025 годы Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2022 годы и внесении в него изменений от 12 декабря 2022 года, регистрационный № 16 от 14.12.2022 г.)

**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 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.

*(абзац 2 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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 Общероссийского Профсоюза образования** (далее – Профсоюз);

*(абзац 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 Общероссийского Профсоюза образования** в части, касающейся применения профсоюзными организациями гарантий работникам их аппаратов, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов.

*(пункт 1.3 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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» (**в электронном и (или) печатном виде**), а также размещается на официальных сайтах сторон в двухнедельный срок.

*(абзац 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**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.**

**Срок действия Соглашения продлен на три года с 1 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.**

**Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.**

*(пункт 1.9 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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 (далее – ГАК), а также в Аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций.

*(пункт 2.1.6 в редакции ДС от 27.01.2022)*

2.1.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, **а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников**, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата)

работников, **о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности** и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам с учетом положений, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

*(пункт 2.1.7 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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. **При задержке выплаты работникам заработной платы предоставляет информацию** об остатках финансовых средств на расчетных счетах образовательных организаций в первичные профсоюзные организации по адресам корпоративной электронной почты и обобщенную информацию в Профсоюз.

*(пункт 2.1.11 в редакции ДС от 12.12.2022)*

2.1.12. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях, **в том числе во взаимодействии с Профсоюзом.**

*(пункт 2.1.12 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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, **а также разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений**, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников в порядке, предусмотренном настоящим Соглашением.

*(пункт 2.2.1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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. Обеспечивает повышение квалификации посредством реализации программ обучения профсоюзного актива и программ по направлению профессиональной деятельности педагогических и других работников организаций в объеме, установленном в соответствии с решениями Профсоюза, а также содействует повышению квалификации работников образовательных организаций.**

*(пункт 2.2.9 введен ДС от 27.01.2022)*

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

2.2.11. 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), и **Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р).**

*(пункт 2.3.5 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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

2.3.7. **Разрабатывают предложения по совершенствованию ведомственной городской наградной системы.**

*(пункт 2.3.7 введен ДС от 27.01.2022)*

2.3.8. **Разрабатывают и внедряют систему наставничества педагогических работников в образовательных организациях, в том числе в форме утверждения положений о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, а также образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ с включением положений о необходимости стимулирования педагогических работников и научно-педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, и мониторинга работы «наставник – наставляемый».**

*(пункт 2.3.8 введен ДС от 12.12.2022)*

#### **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.

*(пункт 2.4.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**2.4.5. В целях содействия профессиональному развитию, а также повышения статуса педагогических работников и престижа педагогической профессии, укрепления позитивного имиджа педагога в обществе:**

- развивать практику совместного проведения ежегодных городских конкурсов педагогического мастерства и других городских профессиональных конкурсов;

- оказывать методическую и финансовую помощь педагогическим работникам, направляемым для участия во всероссийских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Дефектолог года», «Мастер года» и в других значимых конкурсах профессионального мастерства;

- содействовать созданию и деятельности клубов участников всероссийский конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других значимых конкурсов профессионального мастерства, а также реализации иных общественных инициатив по формированию профессиональных сообществ в педагогической среде и осуществлять взаимодействие с ними;

- рассматривать вопросы поощрения победителей и призеров профессиональных конкурсов (награждение бесплатными путевками на оздоровление и отдых, другие формы социального поощрения).

*(пункт 2.4.5 введен ДС от 27.01.2022)*

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

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

2.4.8. **Исключен.** (пункт 14 ДС от 27.01.2022).

2.4.9. **Исключен.** (пункт 14 ДС от 27.01.2022).

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

2.4.11. **В рамках проведения мероприятий по устранению излишней отчетности педагогических работников образовательных организаций:**

- осуществлять взаимодействие при реализации Департаментом права по утверждению дополнительного (к утвержденному на федеральном уровне) перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, в соответствии с пунктами 4.1.2, 4.3.1 и 4.3.2 настоящего Соглашения;

- 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.

(пункт 2.4.11 в редакции ДС от 12.12.2022)

2.4.12. Работодатели представляют профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, **в порядке, предусмотренном коллективным договором.**

(пункт 2.4.12 в редакции ДС от 12.12.2022)

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

2.4.14. 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.).

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

(пункт 2.4.15 в редакции ДС от 27.01.2022, ДС от 12.12.2022)

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, **а также на выдвижение их кандидатами в члены управляющего совета образовательной организации, профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;**

*(абзац 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

- 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 **положениями частей 6.1 и 6.2 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»**, а также рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти города Москвы по снижению отчетности.

*(абзац 2 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

2.5.6. Руководствоваться **Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений** (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/ № ВБ-107/08/634 «О Примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений») в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

*(пункт 2.5.6 введен ДС от 27.01.2022)*

2.5.7. Разрабатывать и осуществлять меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется

взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в вузе (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и профкомом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

*(пункт 2.5.7 введен ДС от 27.01.2022)*

**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.**

*(пункт 2.5.8 введен ДС от 27.01.2022)*

**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.**

*(пункт 2.5.9 введен ДС от 12.12.2022)*

2.6. При осуществлении взаимодействия по вопросам проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий стороны согласились:

2.6.1. 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 (ГАК).

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

Освобождать педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании ГАК при его аттестации с сохранением заработной платы.

2.6.2. 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.

2.6.3. Аттестация педагогических работников с целью установления первой и высшей квалификационной категории проводится в упрощенном порядке в установленных решениями ГАК случаях по решению руководителя образовательной организации, принятому с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.6.4. Рассмотреть вопросы совершенствования процедуры проведения аттестации педагогических работников с целью учета:

- дифференциации критериев оценки по категориям педагогических работников (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, преподаватели и т.п.);

- результатов участия педагогических работников во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО) по выполнению нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО;

- результатов прохождения программ дополнительного профессионального образования, проводимых Профсоюзом.

*(пункт 2.6 введен ДС от 27.01.2022)*

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.

*(пункт 2.6.5 введен ДС от 12.12.2022)*

### 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 35 лет включительно** и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

*(абзац 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**3.2. С целью развития кадрового потенциала, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, а также обеспечения их социальной защищенности стороны совместно:**

*(пункт 3.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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

3.2.2. Содействуют развитию института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе через организацию конкурса наставников и систем наставничества молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов».

*(пункт 3.2.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

3.2.3. Способствуют профессиональному росту молодых педагогов, в том числе посредством организации образовательных событий, конкурсов, семинаров.

*(пункт 3.2.3 введен ДС от 27.01.2022)*

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

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

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

3.2.7. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

3.2.8. 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.

**3.2.9. Проводят мониторинги и исследования по вопросам условий труда, закрепления на рабочих местах, наличия наставников у молодых педагогов.**

*(пункт 3.2.9 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**3.2.10. Содействуют в информационной, методической и других формах трудоустройству в образовательных организациях выпускников Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» по педагогическим специальностям в течение одного года после получения высшего педагогического образования.**

*(пункт 3.2.10 введен ДС от 27.01.2022, в редакции ДС от 12.12.2022)*

**3.2.11. Освещают актуальные вопросы, касающиеся прав и интересов молодых педагогов, на Городском семинаре управленческой навигации и селекторном совещании «Профсоюзный час».**

*(пункт 3.2.11 введен ДС от 27.01.2022)*

### **3.3. Профсоюз:**

**3.3.1. Реализует Программу Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования на 2021-2023 годы «Молодежь - наш стратегический выбор».**

*(пункт 3.3.1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**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. Организует площадку для обмена опытом по наставничеству молодых педагогов на базе профессионального клуба Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования «Педагогический клуб 3.0».**

*(пункт 3.3.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**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 **оборудованием** и лицензионным программными продуктами.

*(пункт 3.4.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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.

3.4.8. **Осуществлять за счет средств работодателя повышение квалификации молодых педагогов в ежегодной Профсоюзной школе профессионального роста молодого педагога «Новый вектор» при условии соблюдения требований антимонопольного законодательства и соответствия результатов освоения таких программ уставным целям деятельности организации.**

*(пункт 3.4.8 введен ДС от 27.01.2022)*

3.4.9. Способствовать реализации проектов для обучающихся и работников городской системы образования, инициированных «Столичной ассоциацией молодых педагогов».

*(пункт 3.4.9 введен ДС от 12.12.2022)*

3.5. Стороны договорились о том, что Департамент предоставляет по запросу Профсоюза информацию о количестве молодых педагогов, вновь принятых на работу в образовательные организации, а также о молодых специалистах со стажем работы до трех лет.

*(пункт 3.5 введен ДС от 27.01.2022)*

#### **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 на основе настоящего Соглашения и в соответствии с утвержденными Отраслевой комиссией документами (порядком и др.):**

**при подготовке и принятии приказов и распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников;**

**при проведении ГКУ СФК ДОНМ ведомственного контроля и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных Департаменту организациях.**

*(пункт 4.1.2 в редакции ДС от 27.01.2022, ДС от 12.12.2022)*

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 ГКУ СФК ДОНМ **функции по осуществлению контроля (ведомственного и иного контроля)** за деятельностью образовательных и иных организаций, подведомственных Департаменту, в том числе в форме привлечения представителей Профсоюза в качестве экспертов при проведении контрольных мероприятий **и формирования профсоюзными органами перечня вопросов, рекомендованных к контролю при проведении контрольного мероприятия.**

*(пункт 4.1.5 в редакции ДС от 27.01.2022, ДС от 12.12.2022)*

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.

### 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 **приказов и распоряжений Департамента, а также** нормативных правовых актов города Москвы, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, включать в состав указанных рабочих групп представителей Профсоюза.

*(пункт 4.3.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

### 4.4. Стороны согласились:

---

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

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. **Примерный порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации является приложением № 5 к настоящему Соглашению.**

*(пункт 4.4.3 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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.

4.4.12. **Предоставить и обеспечивать в соответствии с локальными актами организации право первичной профсоюзной организации:**

- осуществлять представительство выборного коллегиального профсоюзного органа (профкома) в составе коллегиальных органов управления организации (управляющий совет и др.);

- участвовать в работе различных коллегиальных органов (комиссии, рабочие группы и т.п.), деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе управленческой команды образовательной организации, приглашается для участия в организуемых руководством заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

В случае если первичная профсоюзная организация объединяет не менее 40 процентов работников образовательной организации, работодатель обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации в выборах в состав управляющего совета в числе представителей работников.

*(пункт 4.4.12 введен ДС от 27.01.2022)*

4.4.13. Проводить под эгидой Профсоюза ежегодно профсоюзные уроки (классные часы) в старших классах общеобразовательных организаций и в профессиональных образовательных организациях с целью ознакомления и информирования обучающихся о социальной значимости и роли профсоюзов в современных условиях.

*(пункт 4.4.13 введен ДС от 27.01.2022)*

**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.

**Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).**

*(абзац 3 введен ДС от 27.01.2022)*

**На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора и локальных нормативных актов организации.**

*(абзац 4 введен ДС от 27.01.2022)*

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.

**Для формирования 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 выплат, осуществляемых педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также иных выплат, носящих обязательный характер, применяется тарификационный список педагогических работников.**

*(абзацы 4, 5 и 6 введены ДС от 12.12.2022)*

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.

**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.**

*(абзац 5 введен ДС от 12.12.2022)*

**5.4. С работниками, включая руководителей и их заместителей, образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы.**

**При выполнении педагогическими работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.**

**При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.**

*(пункт 5.4 введен ДС от 27.01.2022)*

**5.5. Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).**

**Осуществление классного руководства (кураторства) является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.**

При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (кураторству) (эффективность деятельности по классному руководству (кураторству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству (кураторству), за исключением сокращения количества классов (групп).

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство (кураторство) с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах), в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух и более классах (группах) осуществляется только с его письменного согласия с осуществлением всех видов выплат в установленном порядке.

*(пункт 5.5 введен ДС от 27.01.2022)*

5.6. 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.

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

5.8. Работники образовательных организаций (в том числе руководители 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 **выполнять дополнительную работу** 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.

*(абзац 1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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.

5.9. 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;

**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<sup>2</sup>;**

**не допускать возложение на педагогических работников общеобразовательных организаций работы, не предусмотренной частями 6 и 9 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в том числе связанной с подготовкой документов, не включенных в перечни, указанные в части 6.1 данной статьи.**

*(абзацы 7 и 8 введены ДС от 12.12.2022)*

#### **5.10. Департамент и Профсоюз:**

5.10.1. 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.

5.10.2. 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.

5.10.3. 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.

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

5.10.5. Содействуют образовательным организациям по вопросам применения профессиональных стандартов.

---

<sup>2</sup> **Примечание.** В связи с вступлением в силу с 1 января 2023 года Федерального закона от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» данное положение во взаимосвязи с пунктом 23 приложения № 1 к Соглашению не применяются.

5.10.6. 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.

5.10.7. 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).

5.10.8. Во взаимосвязи с положениями пункта 5.10.7 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.

5.10.9. 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).

**5.11. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям разрабатывать и осуществлять меры по определению и реализации особенностей регулирования при наступлении периода, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, которые включают в себя:**

**- определение перечня должностей работников, обеспечивающих охрану и содержание образовательной организации, начисление и выплату заработной платы, поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены;**

**- порядок определения списка педагогических работников, задействованных в работе дежурных классов (групп);**

**- порядок оформления привлечения к работе;**

**- особенности режима рабочего времени и времени отдыха;**

- условия и особенности оплаты труда;
- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников в указанный период.

Порядок и условия привлечения к работе в указанные периоды определяются в соответствии с коллективным договором локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения либо по согласованию с профсоюзным комитетом.

*(пункт 5.11 введен ДС от 27.01.2022)*

## 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, **включая предусмотренные**

**системой оплаты труда организации компенсационные и стимулирующие выплаты, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;**

*(абзац 5 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**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 работника от результатов и качества его работы и участия в эффективном функционировании организации;**

*(абзац 7 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором с учетом типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);**

*(абзац 8 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**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;**

**в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществление всех установленных видов выплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (куратора) в группах на платной основе в размерах, соответствующих вознаграждению за выполнение функций классного руководителя (куратора) в бюджетных группах при финансовой возможности за счет средств от приносящей доход деятельности;**

*(абзац 11 введен ДС от 27.01.2022)*

**учет квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, коллективным договором, локальными нормативными актами. При этом в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к настоящему Соглашению, при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно**

**к имеющейся квалификационной категории в аналогичном порядке;**

*(абзац 12 введен ДС от 27.01.2022)*

**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 учебной нагрузки педагогического работника независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).**

*(абзацы 13 и 14 введены ДС от 12.12.2022)*

**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. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя (куратора), получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).**

**Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное**

руководство (кураторство) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества классов (групп).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству) работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство (кураторство).

*(пункт 6.5 введен ДС от 27.01.2022)*

6.6. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

*(пункт 6.6 введен ДС от 27.01.2022)*

6.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

*(пункт 6.7 введен ДС от 27.01.2022)*

6.8. 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.

6.9. 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).

6.10. 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.

6.11. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям:

**осуществлять оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, в соответствии с перечнем таких работ с указанием размера оплаты, который устанавливается локальными нормативными актами по вопросам оплаты труда, принятыми с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа;**

*(абзац 2 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

6.12. 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.

**6.13. Департамент и Профсоюз договорились:**

**6.13.1. Рекомендовать работодателям предусматривать в положениях об оплате труда работников:**

**структуру заработной платы исходя из размеров базовой части заработной платы не ниже 70 процентов;**

**сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в определенных случаях в соответствии с пунктом 9 приложения № 1 к Соглашению;**

*(пункт 6.13.1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

стимулирующую выплату в размере 40 процентов ставки (должностного оклада), имеющим диплом с отличием - в размере 50 процентов, устанавливаемую педагогическим работникам, которые имеют статус «молодой специалист» или были трудоустроены в образовательную организацию в период получения ими впервые среднего профессионального или высшего образования, которая выплачивается в течение трех лет работы после завершения обучения;

компенсационные выплаты педагогическим, а также научно-педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность.

*(абзацы 4 и 5 введены ДС от 12.12.2022)*

6.13.2. Совместно обсуждать предложения по вопросам регулирования оплаты труда работников, в том числе по совершенствованию отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, в рамках создаваемых Департаментом рабочих групп и в других формах.

*(пункт 6.13.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

6.13.3. Профсоюз проводит, в том числе на основе информации из открытых источников, 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.

*(пункт 6.13.3 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

*(пункт 6.13.4 введен ДС от 27.01.2022, в редакции ДС от 12.12.2022)*

6.14. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям:

6.14.1. При увольнении работников осуществлять стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году пропорционально отработанному времени в течение учебного года и в случае отсутствия виновных действий работника, повлекших увольнение, в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами.

6.14.2. Предусматривать локальными нормативными актами по оплате труда в соответствии с коллективным договором стимулирующие выплаты педагогическим и иным работникам, обеспечивающим работу дежурных классов (групп), охрану и содержание образовательной организации, начисление и выплату заработной платы, а также поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены в периоды, когда по решению уполномоченных органов государственной

власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

*(пункт 6.14 введен ДС от 27.01.2022)*

**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 проведения определяются сторонами.**

*(пункт 6.14.3 введен ДС от 12.12.2022)*

## **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.

**Вопросы определения режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников рассматриваются работодателем в соответствии с коллективным договором.**

*(абзац 2 введен ДС от 27.01.2022)*

7.2. При составлении графиков работы и расписаний занятий по возможности минимизируется перемещение педагогических работников в течение рабочего дня между зданиями образовательной организации.

**Работодатель вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, в том числе занятость в конкретном здании образовательной организации, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна, а также**

**перемещения работников между зданиями образовательной организации с целью осуществления дежурства.**

*(пункт 7.2 введен ДС от 27.01.2022)*

7.3. 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.

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

7.5. 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».

**Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.**

*(абзац 4 введен ДС от 27.01.2022)*

7.6. 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.

7.7. 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).

7.8. 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.

7.9. 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 введен ДС от 27.01.2022)*

7.10. 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».

7.11. Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в отдельных случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также коллективным договором.

Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных

оплачиваемых отпусков определяются в соответствии с коллективным договором.

Отпуск по семейным и иным особым обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также работникам, предусмотренным статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации) предоставляется по письменному заявлению работника.

В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность дополнительных отпусков (оплачиваемых или без сохранения заработной платы), а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

*(пункт 7.11 в редакции ДС от 27.01.2022)*

7.12. 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.

7.13. 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.

7.14. **Департамент и Профсоюз рекомендуют** работодателям в дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, 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.

*(пункт 7.14 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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;**

*(пункт 7.15 введен ДС от 27.01.2022)*

**возможность предоставления работнику отпуска при получении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с учетом срока действия путевки и обеспечения непрерывности образовательного процесса.**

*(абзац 4 введен ДС от 12.12.2022)*

## **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, других представителей Профсоюза в состав комиссий по приемке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, по расследованию несчастных случаев.**

*(пункт 8.1.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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, а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.**

*(пункт 8.2.1 в редакции ДС от 27.01.2022, ДС от 12.12.2022)*

### **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).

*(пункт 8.2.2 в редакции ДС от 12.12.2022)*

8.2.3. Обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьями 214 и 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

*(пункт 8.2.3 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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 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.

*(пункт 8.2.6 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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 (**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.

*(абзац 2 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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. **В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно исполняют обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 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.**

*(пункт 8.2.9 введен ДС от 27.01.2022, в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.**

*(пункт 8.2.10 в редакции ДС от 12.12.2022)*

8.2.11. **Обеспечивают в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:**

- **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 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.

*(пункт 8.2.11 в редакции ДС от 12.12.2022)*

8.2.12. 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.

**8.2.13. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки; организуют посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.**

*(абзац 1 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

8.2.14. 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 лиц** по охране труда профсоюзных организаций с учетом структуры первичной профсоюзной организации и образовательной организации (учебные корпуса и т.п.), 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.

*(пункт 8.3.6 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 **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.

*(пункт 8.4.3 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

**8.4.8. Организуют обучение и проводят мероприятия в различных формах, направленные на обеспечение широкого информирования, изучения и правильного применения новых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда в образовательных организациях.**

*(пункт 8.4.8 введен ДС от 27.01.2022)*

**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.

**8.6. Департамент и Профсоюз рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации определять особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта организации (дистанционная (удаленная) работа), в том числе:**

**8.6.1. Обеспечить в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации:**

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

8.6.2. Осуществлять дистанционный производственный и профсоюзный контроль за соблюдением санитарных норм и правил при организации работы вне стационарного рабочего места.

8.6.3. Для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определять порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

- контролировать обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

- определять порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия работодателя) оборудования (ПК и др.);

- для предупреждения преждевременной утомляемости пользователей устанавливать порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.);

- определять дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

*(пункт 8.6 введен ДС от 27.01.2022)*

## **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.

9.2.3. **Оказывает поддержку, в том числе финансовую в пределах средств, предусмотренных в бюджете на эти цели, организуемым и проводимым Профсоюзом физкультурно-оздоровительным и иным мероприятиям, включая спортивно-развлекательный фестиваль МГО Профсоюза «Знание-сила!» (участие в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), Московский туристский слет педагогов образовательных организаций, подведомственных Департаменту, на Кубок МГО Профсоюза.**

*(пункт 9.2.3 введен ДС от 27.01.2022)*

## 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. **В соответствии с поступившими заявками обеспечивает работников, являющихся членами Профсоюза, и их детей путевками на лечение и отдых, в том числе по программе «Мать и дитя», расходуя на это направление до 10 процентов от средств профсоюзного бюджета в год.**

*(пункт 9.3.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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.

*(пункт 9.3.6 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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, материальную поддержку из средств Фонда социальной и благотворительной помощи Профсоюза по установленным основаниям (выплаты в связи с рождением ребенка и бракосочетанием («Профсоюзная свадьба»); на возмещение причиненного ущерба имуществу и за увечье, полученное вне работы (бытовая травма) и др.), в объеме до 2 процентов от средств профсоюзного бюджета в год.

*(пункт 9.3.10 в редакции ДС от 27.01.2022)*

9.3.11. Реализует проект «Наши дети», предусматривающий для членов Профсоюза:

вручение набора первоклассника детям и внукам, которые идут в 1 класс (подпрограмма «С Профсоюзом в 1 класс!»);

вручение памятного подарка выпускникам 11 классов и колледжей (подпрограмма «Подарок выпускнику»);

установление ежемесячной именной стипендии МГО Профсоюза детям, ставшим студентами 1 курса МПГУ и МГПУ педагогических направлений, получившим наивысший балл по ЕГЭ и вступившим в Профсоюз, с выплатой в течение одного учебного года (подпрограмма «Именная стипендия»);

социальную поддержку семей, воспитывающих несовершеннолетних детей-инвалидов.

*(пункт 9.3.11 в редакции ДС от 27.01.2022)*

9.3.12. Взаимодействует с хоккейными, футбольными и иными спортивными клубами по предоставлению билетов на спортивные мероприятия на льготных условиях для членов Профсоюза с учетом поступивших от них заявок.

*(пункт 9.3.12 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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);

бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования «Profcards», предоставляющей скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты при наличии электронного профсоюзного билета.

*(пункт 9.3.14 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

**9.6. Департамент и Профсоюз рекомендуют 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.

*(пункт 9.6 введен ДС от 12.12.2022)*

## **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 Профсоюзу и его территориальным организациям в предоставлении подведомственными Департаменту организациями необходимых для их работы благоустроенных помещений.**

*(пункт 10.1.5 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

#### **10.1.8. Содействует Профсоюзу в реализации проектов, направленных на всестороннее информирование работников образования,**

**включая выпуск специального профсоюзного номера печатного издания «Учительская газета – Москва», организацию профсоюзных стендов на образовательных форумах и выставках, онлайн-трансляции селекторного совещания «Профсоюзный час» и иных проектов, поддержка которых будет согласована сторонами.**

*(пункт 10.1.8 введен ДС от 27.01.2022)*

**10.2. Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) 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 **за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации** на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором. **Казенные учреждения указанные расходы производят за счет средств, предусмотренных бюджетной сметой.**

*(абзац 1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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;

**председателями советов молодых педагогов образовательных организаций, предоставляя им не менее 3 рабочих дней в год.**

*(абзац 7 введен ДС от 27.01.2022)*

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 **за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации** определяются коллективным договором. **Казенные учреждения указанные расходы производят за счет средств, предусмотренных бюджетной сметой.**

*(пункт 10.2.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

### 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. Информировывает 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. Информировуют 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 официальных сайтах сторон, а также на других отраслевых**

электронных информационных ресурсах по решению сторон, в том числе обеспечивая возможность быстрого доступа к этой информации в разделе «Профсоюзная организация» через главную страницу сайта образовательной организации.

*(пункт 10.5.6 в редакции ДС от 12.12.2022)*

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.

10.5.9. Признают необходимым размещение работодателями положения об оплате труда работников и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, а также других документов по оплате труда работников на официальном сайте образовательной организации в тематическом разделе «Оплата труда работников» не позднее 7 календарных дней с момента их принятия (утверждения, внесения изменений) в установленном порядке.

*(пункт 10.5.9 введен ДС от 27.01.2022)*

**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 принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений**

**в образовательной организации, а также локальные нормативные акты и иные документы социально-трудового характера в течение 10 рабочих дней со дня их принятия (утверждения, внесения изменений).**

*(пункт 10.6.10 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 (делегированных) в состав профсоюзных органов:**

10.7.1. Работникам, избранным (делегированным) 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 (по итогам календарного года) и итоговый (за весь период срока действия) контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Соглашения и решениями Отраслевой комиссии.**

*(пункт 11.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

11.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения, а также план работы Отраслевой комиссии, регулярно информируют друг друга о действиях и решениях по реализации Соглашения и выполнению решений Отраслевой комиссии.

Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения на основе утвержденных планов ежегодно утверждается на заседании Отраслевой комиссии и доводится до сведения подведомственных организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

Вопросы реализации и контроля за выполнением Соглашения рассматриваются также на заседаниях соответствующих коллегиальных органов Департамента и Профсоюза, селекторных совещаниях сторон и в других формах.

*(пункт 11.3 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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

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

  
И.И. Калина  
«01»  2020 г.

  
М.А. Иванова  
«01»  2020 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
СОГЛАШЕНИЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 69 от 04.04.2020 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**о внесении изменений и дополнений в 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**  
**от 27 января 2022 года, регистрационный № 9 от 14.02.2022 г.**

{реквизиты подписания и уведомительной регистрации}

Министр Правительства Москвы,  
руководитель Департамента  
образования и науки города Москвы



А.Б. Молотков

«27» января 2022 г.

Председатель Московской городской  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования



М.А. Иванова

«27» января 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
СОГЛАШЕНИЯ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ 9 от 14.02.2022 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**о продлении срока действия на 2023-2025 годы Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020-2022 годы и внесении в него изменений от 12 декабря 2022 года, регистрационный № 16 от 14.12.2022 г.)**

{реквизиты подписания и уведомительной регистрации}

Министр Правительства Москвы,  
руководитель Департамента  
образования и науки города Москвы

  
\_\_\_\_\_ А.Б. Молотков  
«12» декабря 2022 г.

Председатель Московской городской  
организации Общероссийского  
Профсоюза образования

  
\_\_\_\_\_ К.С. Гужевкин  
«12» декабря 2022 г.



Приложение № 1  
к Отраслевому соглашению между  
Департаментом образования и науки города  
Москвы и **Московской городской  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования** на 2023-2025 годы  
*(в редакции ДС от 27.01.2022 и от 12.12.2022)*

Департамент образования и науки города Москвы и Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования 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 различных социально и профессионально значимых обстоятельств, включая стаж работы в данной организации, а также с учетом источников их финансового обеспечения.**

*(пункт 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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;

**установление преимущества для работников организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, прежде всего молодым специалистам и молодым педагогам, лицам 55 лет и старше, при рассмотрении вопроса об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников;**

*(абзац 4 введен ДС от 27.01.2022, в редакции ДС от 12.12.2022)*

**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.**

*(абзацы 5, 6 и 7 введены ДС от 12.12.2022)*

**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 более чем на один год;**

**до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не более чем за один год;**

**по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не более чем на 6 месяцев;**

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

**при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-**

эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на 6 месяцев.

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

*(пункт 9 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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.

19. Предоставление дополнительных гарантий и компенсаций работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) от новой коронавирусной инфекции, включая предоставление не менее двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с сохранением заработной платы с возможностью присоединения их к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

*(пункт 19 введен ДС от 27.01.2022)*

20. Определение режима рабочего времени педагога-психолога с учетом того, что, как правило, половина недельной продолжительности их рабочего времени предусматривается для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, другая половина – для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. При этом выполнение второй половины работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

*(пункт 20 введен ДС от 27.01.2022)*

21. Рациональное распределение и использование рабочего времени преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, при определении их учебной нагрузки, а также при формировании расписания учебных занятий с учетом того, что продолжительность их рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю.

*(пункт 21 введен ДС от 27.01.2022)*

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.**

*(пункт 22 введен ДС от 12.12.2022)*

**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.).**

*(пункт 23 введен ДС от 12.12.2022)*

Приложение № 2  
к Отраслевому соглашению между  
Департаментом образования и науки города  
Москвы и **Московской городской  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования на 2023-2025 годы**  
*(в редакции ДС от 27.01.2022 и от 12.12.2022)*

## **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, а также в случае истечения срока действия Соглашения при продолжении коллективных переговоров по подготовке и заключению нового 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. **Исключен.** *(пункт 88 ДС от 27.01.2022)*

## **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, **а также по подготовке изменений в Соглашение и заключению дополнительного соглашения.**

*(пункт 3.2.1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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

**3.2.3. Подготовка и утверждение ежегодно плана мероприятий по выполнению Соглашения и плана работы Отраслевой комиссии.**

*(пункт 3.2.3 в редакции ДС от 27.01.2022)*

3.2.4. Осуществление текущего и **итогового** контроля за выполнением Соглашения.

*(пункт 3.2.4 в редакции ДС от 27.01.2022)*

3.2.5. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения.

**3.2.6. Исключен.** *(пункт 88 ДС от 27.01.2022)*

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, а также подготовки изменений в Соглашение и заключения дополнительного соглашения.**

*(пункт 4.1.1 в редакции ДС от 27.01.2022)*

**4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения, проекта дополнительного соглашения и по реализации Соглашения.**

*(пункт 4.1.2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

4.1.3. Осуществлять текущий и **итоговый** контроль за выполнением Соглашения.

*(пункт 4.1.3 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 утверждаемым 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 мероприятий и план работы, протоколы и решения Отраслевой комиссии, а также совместные письма сторон по вопросам, вытекающим из реализации Соглашения.**

*(абзац 2 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 по поручению сопредседателей Отраслевой комиссии представителями сторон, а также рабочей группой, формируемой по предложению сторон.**

*(пункт 5.5 в редакции ДС от 27.01.2022)*

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 и уполномоченный орган исполнительный власти города Москвы документы и решения сторон о создании и по составу Отраслевой комиссии, планы мероприятий и планы работы Отраслевой комиссии, протоколы и решения Отраслевой комиссии, а также совместные письма сторон по вопросам, вытекающим из реализации Соглашения.**

*(пункт 5.12 в редакции ДС от 27.01.2022)*

Приложение № 3  
к Отраслевому соглашению между  
Департаментом образования и науки города  
Москвы и **Московской городской  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования на 2023-2025 годы**  
(в редакции ДС от 27.01.2022 и от 12.12.2022)

<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)

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

Приложение № 4  
к Отраслевому соглашению между  
Департаментом образования и науки города  
Москвы и **Московской городской  
организацией Общероссийского Профсоюза  
образования на 2023-2025 годы**  
*(в редакции ДС от 27.01.2022 и от 12.12.2022)*

## **Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников<sup>3</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>3</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.

**Приложение № 5**  
**к Отраслевому соглашению между**  
**Департаментом образования и науки**  
**города Москвы и Московской городской**  
**организацией Общероссийского**  
**Профсоюза образования на 2023-2025 годы**  
*(приложение № 5 введено ДС от 27.01.2022,*  
*в редакции ДС от 12.12.2022)*

**ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК**  
**принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих**  
**нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом**  
**первичной профсоюзной организации**

1. Настоящий Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – Порядок) в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашениями, распространяющимися на работников и работодателя, и коллективным договором \_\_\_\_\_ (наименование образовательной организации) (далее – коллективный договор) определяет порядок взаимодействия работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет, профком) при реализации полномочия работодателя по разработке и принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (по внесению в них изменений).

2. Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права (далее – локальный нормативный акт), утверждается приказом работодателя и принимается с участием профсоюзного комитета на основе применения двух порядков взаимодействия: с учетом мнения профкома (порядок предусматривается статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) или по согласованию с профкомом в случаях, прямо предусмотренных коллективным договором, в соответствии с настоящим Порядком.

Локальные нормативные акты принимаются в форме положения, порядка, правил, инструкции, регламента и др.

3. Локальным нормативным актом является принимаемый работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями акт, который содержит обязательные правила поведения, рассчитанные на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц, имеющих отношение к данному работодателю, и регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> См. статьи 1 и 15 ТК РФ.

в \_\_\_\_\_ (наименование образовательной организации) (далее – образовательная организация).

В соответствии со статьей 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с истечением срока действия; отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом (приказом работодателя); вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

4. Сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке коллективного договора (внесению в него изменений) может быть принято решение о придании ранее принятому в образовательной организации локальному нормативному акту статуса приложения к коллективному договору.

Локальные нормативные акты, принятые до заключения коллективного договора (внесения в него изменений) и являющиеся приложением к коллективному договору, сохраняют свое действие после истечения срока действия коллективного договора, если иное не установлено в коллективном договоре, а также в самом локальном нормативном акте при определении конкретного срока его действия.

Срок действия локального нормативного акта, принимаемого сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке коллективного договора (внесению в него изменений), определяется в самом локальном нормативном акте и (или) в соответствии с коллективным договором.

Изменения в локальные нормативные акты, которые являются приложением к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, или в порядке, предусмотренном коллективным договором.

5. В соответствии с пунктом \_\_\_\_ (указать номер пункта) коллективного договора по инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

Решение об участии профкома в разработке проекта локального нормативного акта принимается уполномоченным представителем работодателя и предусматривается в приказе работодателя о подготовке документа (далее – приказ).

6. Работодатель направляет в установленные приказом сроки в профком проект разработанного локального нормативного акта, обоснование по нему,

а также другие документы (проект приказа об его утверждении с поручениями и сроками, иные документы, в том числе подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем (далее – пакет документов)).

Пакет документов передается председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации в бумажном виде (с отметкой о дате и времени получения) либо направляется с использованием информационно-коммуникационных технологий в электронном виде (по электронной почте с подтверждением получения, в рамках электронного документооборота в образовательной организации и др.).

7. Профком рассматривает проект локального нормативного акта в срок не позднее семи рабочих дней<sup>5</sup> с момента получения пакета документов и принимает решение на заседании профсоюзного комитета, которое оформляется протоколом и представляется работодателю в виде выписки из протокола заседания профкома.

8. При рассмотрении проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов (приказ, распоряжение и др.) профком дает обоснованную оценку соответствия их содержания положениям трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, коллективного договора, действующих в образовательной организации локальных нормативных актов (далее – обязательные требования).

9. Обоснованная оценка проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов выражается путем принятия профкомом следующих решений:

проект локального нормативного акта соответствует обязательным требованиям и согласовывается профкомом;

проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом.

10. При согласовании профкомом проекта локального нормативного акта работодатель принимает данный локальный нормативный акт с учетом установленного в образовательной организации порядка делопроизводства.

При этом на первом листе текста локального нормативного акта проставляются реквизиты согласования с профкомом, указывающие на дату и номер протокола заседания профкома по данному вопросу, и содержащие подпись председателя первичной профсоюзной организации (гриф согласования документа «Согласовано»).

В приказе работодателя об утверждении локального нормативного акта указывается на его принятие по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11. Замечания и предложения профкома к проекту локального нормативного акта, а также к сопутствующим ему проектам документов с обоснованиями фиксируются непосредственно в протоколе заседания

---

<sup>5</sup> Здесь и далее по тексту курсивом выделены примерные сроки, которые должны быть конкретно определены в принятом порядке.

профкома либо в форме приложения к протоколу в виде таблицы поправок к проекту локального нормативного акта.

Замечания и предложения по содержанию, срокам введения в действие, сроку действия и порядку принятия локального нормативного акта должны быть конкретными и обоснованными, не допускающими двойного толкования.

12. Получив решение профкома о том, что проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом, работодатель в двухдневный срок организует проведение взаимных консультаций с участием представителей сторон в целях обсуждения замечаний и предложений профкома и достижения взаимоприемлемого решения.

13. Взаимные консультации проводятся в течение трех календарных дней с момента их организации<sup>6</sup> путем рассмотрения разногласий на заседании (заседаниях) постоянно действующего органа социального партнерства в образовательной организации – комиссии по подготовке, заключению и контролю исполнения коллективного договора (далее – комиссия).

**14. При недостижении согласия по обсуждаемым замечаниям и предложениям профкома разногласия оформляются решением комиссии (протоколом), после чего работодатель принимает решение (принять либо не принимать данный локальный нормативный акт). При принятии работодателем такого локального нормативного акта профком вправе обратиться в государственную инспекцию труда либо в суд.<sup>7</sup>**

*(пункт 14 в редакции ДС от 12.12.2022)*

15. В случае принятия работодателем локального нормативного акта, который не был согласован профкомом, в том числе в результате проведения взаимных консультаций в комиссии, а также при принятии работодателем локального нормативного акта по согласованию с профкомом, содержание которого после согласования было изменено в одностороннем порядке, профком вправе обжаловать его в Государственной инспекции труда в городе Москве либо в суде, а также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном трудовым законодательством.

16. В случае если профком не представил решение в установленный срок либо решение профкома не содержит обоснования, работодатель вправе принять локальный нормативный акт без согласования с профкомом с учетом проведения дополнительных консультаций с профкомом в сроки, определенные сторонами.

В этом случае работодатель вправе сообщить о сложившейся ситуации в вышестоящий профсоюзный орган, с участием которого работодатель и профком в недельный срок с момента уведомления рассматривают данный вопрос<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> См. пункт 12 настоящего Порядка.

<sup>7</sup> В соответствии с частями 3 и 4 статьи 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения (согласования) представительного органа работников, не подлежат применению.

<sup>8</sup> Может быть принято решение о повторном внесении проекта локального нормативного акта на рассмотрение в профком.

17. Принятый работодателем по согласованию с профкомом локальный нормативный акт размещается в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (указать номер пункта) коллективного договора либо по решению работодателя на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.

Работодатель с участием профкома в соответствии с пунктом \_\_\_\_ (указать номер пункта) коллективного договора обеспечивает ознакомление работников под подпись с текстом принятого локального нормативного акта.

18. Положения настоящего Порядка применяются при внесении изменений в локальные нормативные акты, а также к случаям утверждения (принятия) работодателем локальных актов ненормативного характера (графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и т.п.) по согласованию с профкомом в соответствии с коллективным договором.