

от 29.12.2021 № 01-50/02-2796/21

от 29.12.2021 № 01-12-541/21

Руководителям государственных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы

Председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

23 декабря 2021 г. состоялось заседание Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), на котором были рассмотрены вопросы и приняты решения, связанные с реализацией Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы.

Направляем протокол заседания Отраслевой комиссии от 23 декабря 2021 г. № 34 с приложением одобренных решениями Отраслевой комиссии документов.

Приложение: на 29 л. в 1 экз.

Заместитель руководителя
Департамента образования и науки
города Москвы


_____ А.В. Гаврилов

Председатель Московской городской
организации Общероссийского
Профсоюза образования


_____ М.А. Иванова

Исп.: С.В. Сивова 8 (495) 633-46-34 (1072)
Ж.П. Осипова 8 (495) 688-64-56

ПРОТОКОЛ
заседания Отраслевой городской комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

от 23 декабря 2021 г.

№ 34

Место и время проведения
заседания:

Департамент образования и науки города Москвы
(ул. Бол. Спасская, д. 15, стр.1)
11.00 час.

Форма проведения:
заседание в очной форме

Председательствовали:

Гаврилов А.В.

сопредседатель Отраслевой комиссии,
заместитель руководителя Департамента
образования и науки города Москвы

Иванова М.А.

сопредседатель Отраслевой комиссии,
Председатель Московской городской
организации Общероссийского Профсоюза
образования

Присутствовали:

Члены Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых
отношений:

от Департамента образования и науки города Москвы (далее – Департамент):

Тарасенко Ю.В.

начальник Правового управления Департамента

Шабурова О.В.

начальник Управления экономического анализа
Департамента

Шкуренко Е.В.

руководитель Государственного казенного
учреждения города Москвы Службы
финансового контроля Департамента

Лапшина Т.В. (координатор)

специалист Государственного бюджетного
образовательного учреждения города Москвы
дополнительного профессионального
образования (повышения квалификации)
специалистов Городского методического центра
Департамента

от Московской городской организации Общероссийского Профсоюза
образования (далее – МГО Профсоюза):

Осипцова Ж.П.
(координатор, секретарь)
Киселева Т.А.

Мельникова О.Л.

Полякова О.С.

Тельный В.А.

Отсутствовали:

Приглашенные:

Емельянова А.Л.

Жумаев А.С.

Тришина О.И.

Бессонова Л.А.

Антонова Т.Н.

Генералова О.В.

Грабовский А.И.

Рыкалова Н.Н.

Иванникова А.А.

Вилисов В.А.

Реймонд-Раковская М.Л.

Рыжкова Л.А.

Кучушев М.Р.

Копичников Д.Н.

Минько Н.Г.

Слышинский В.С.

заведующий экономико-аналитическим отделом
аппарата МГО Профсоюза

заместитель заведующего экономико-
аналитического отдела аппарата МГО Профсоюза
председатель Юго-Западной, Троицкой
и Новомосковской территориальной организации
МГО Профсоюза

председатель Северо-Восточной
территориальной организации МГО Профсоюза
заведующий отделом охраны труда,
главный технический инспектор труда аппарата
МГО Профсоюза

Новокрещенов И.В., Тихонов В.А.

заместитель председателя Территориальной
организации СЗАО

заместитель председателя Территориальной
организации ЮВАО

председатель Территориальной организации ВАО
главный специалист аппарата Территориальной
организации ВАО

директор ГБОУ Школа № 1352

председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ Школа № 1352

директор ГБОУ Школа «Свиблово»

председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ Школа «Свиблово»

председатель Территориальной организации ЦАО

заместитель директора ГБОУ Школа № 1574

председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ Школа № 1574

председатель Территориальной организации
работников УГСО

директор ГБОУ ДПО МЦПС

начальник Управления координации подготовки
научных кадров Департамента

директор ГБУ МГДУ

начальник Правового управления ГАОУ ДПО
«Корпоративный университет»

В ходе заседания были рассмотрены вопросы:

1. О проекте дополнительного соглашения о внесении изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы.
(Гаврилов А.В., Иванова М.А., Осипцова Ж.П., Шкуренко Е.В., Тарасенко Ю.В.)
2. О результатах мониторинга организации наставничества молодых педагогов в общеобразовательных организациях.
(Иванова М.А., Гаврилов А.В., Осипцова Ж.П.)
3. О результатах изучения показателей, применяемых в качестве расчетных единиц при формировании базовой части заработной платы педагогических работников.
(Киселева Т.А., Шабурова О.В., Гаврилов А.В., Иванова М.А., Шкуренко Е.В.)
4. О практике коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях, включая вопросы выполнения Соглашения.
(Антонова Т.Н., Генералова О.В., Грабовский А.И., Рыкалова Н.Н., Полякова О.С., Купрова Е.В., Реймонд-Раковская М.Л., Кучушев М.Р., Рыжкова Л.А., Иванова М.А., Гаврилов А.В.)
5. О ходе реализации Соглашения о взаимодействии между ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза при проведении контрольных мероприятий.
(Шкуренко Е.В., Гаврилов А.В., Иванова М.А.)
6. О рекомендациях сторон по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций (совместное письмо сторон в образовательные и профсоюзные организации).
(Тельный В.А., Копичников Д.Н., Лапина Т.В., Гаврилов А.В.)
7. О взаимодействии сторон при подготовке проектов приказов и распоряжений Департамента, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, в 2021 году.
(Иванова М.А., Гаврилов А.В., Осипцова Ж.П.)
8. О совместной работе МГО Профсоюза и Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Московский городской дом учителя».
(Минько Н.Г., Горбун С.В., Гаврилов А.В., Иванова М.А.)
9. О работе сторон по выполнению плана мероприятий и плана работы Отраслевой комиссии на 2021 год (предварительные итоги).
(Иванова М.А., Гаврилов А.В.)

В ходе обсуждения стороны договорились и приняли решение:

По первому вопросу:

1. Принять к сведению, что 8 сентября, 8 и 10 декабря 2021 года проведены заседания временной рабочей группы по подготовке предложений сторон по внесению изменений в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы (далее – временная рабочая группа), на которых обсуждены предложения сторон с принятием решений по их согласованию и доработке, а также по подготовке текста проекта 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 к заседанию Отраслевой комиссии.

2. Одобрить подготовленный временной рабочей группой Отраслевой комиссии проект 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 (с учетом предложений по пунктам 37 и 56 проекта, а также необходимости обсуждения с руководителем Департамента пунктов 43, 49 и 75) согласно **приложению 1**.

3. Предложить руководителю Департамента образования и науки города Москвы А.Б. Молоткову и Председателю Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования М.А. Ивановой подписать Дополнительное соглашение 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 в торжественной обстановке.

4. Координаторам сторон Отраслевой комиссии (Лапшина Т.В., Осипцова Ж.П.) обеспечить подготовку и направление подписанного руководителями сторон 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 в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы на уведомительную регистрацию (срок: не позднее 7 календарных дней после подписания).

5. Сторонам обеспечить:

5.1. Размещение на своих официальных сайтах и других информационных ресурсах копии 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 (срок: не позднее 7 календарных дней после проведения уведомительной регистрации (получения зарегистрированного текста в ДТСЗН).

5.2. Официальное опубликование текста 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 в электронной версии «Учительской газеты - Москва» (срок: в течение месяца после проведения уведомительной регистрации (получения зарегистрированного текста в ДТСЗН).

5.3. Широкое информирование в различных формах (сайты, отраслевые СМИ, селекторы и др.) работодателей и работников отрасли, профсоюзного актива о принятых изменениях в Отраслевое соглашение на 2020-2022 годы.

6. Координаторам сторон Отраслевой комиссии (Лапшина Т.В., Осипцова Ж.П.) подготовить проект совместного письма ДОНМ и МГО Профсоюза в образовательные организации и профсоюзные организации о заключении и выполнении принятого дополнительного соглашения (срок: I квартал 2022 г.).

По второму вопросу:

1. Принять к сведению информацию Ивановой М.А. о проведенном в 2021 году мониторинге организации наставничества молодых педагогов в общеобразовательных организациях (приложение 2).

2. Считать необходимым осуществление наставничества молодых педагогов в образовательных организациях и усиление совместной работы сторон по вопросам организации наставничества молодых педагогов в городской системе образования.

3. Предложить МГО Профсоюза и ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» совместно провести конкурс, направленный на изучение лучших практик наставничества в образовательных организациях.

4. Предложить сторонам с участием заинтересованных организаций сформировать рабочую группу с целью проработки вопросов и осуществления координации деятельности по наставничеству в городской системе образования (срок: I квартал 2022 г.).

5. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и председателям первичных профсоюзных организаций провести работу по актуализации локальных нормативных актов по наставничеству с учетом Примерного положения об организации наставничества для начинающих педагогов образовательной организации, одобренного Отраслевой городской комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 23 декабря 2020 г. № 30).

По третьему вопросу:

1. Принять к сведению информацию Киселевой Т.А. о результатах профсоюзного мониторинга размеров показателей, применяемых в качестве расчетных единиц при формировании базовой части заработной платы педагогических работников («ученико-час» учителя, «ученико-час» педагога дополнительного образования, «студенто-час» преподавателя СПО и «дето-день» воспитателя), который проводился с целью подтверждения выполнения образовательными организациями рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (аналитическая информация – приложение 3).

2. Констатировать, что анализ информации по данному вопросу проводился на основании сведений, предоставленных территориальными организациями МГО Профсоюза (путем заполнения разработанной формы мониторинга).

3. Отметить, что в образовательных организациях наравне с такими показателями, как «ученико-час», «студенто-час» и «дето-день», применяются иные способы формирования заработной платы педагогов, не учитывающие численность

обучающихся (воспитанников), которые в наибольшей степени применяются при формировании заработной платы педагогов дополнительного образования.

4. Отметить, что во всех типах образовательных организаций выявлен значительный разрыв между размерами показателей, которые являются расчетными единицами при определении базовой части заработной платы педагогических работников.

5. Считать необходимым предложить Департаменту рассмотреть вопрос об определении минимальной и максимальной границ размеров показателей, которые являются расчетными единицами при определении базовой части заработной платы педагогических работников.

6. Предложить Департаменту:

- проанализировать в первом квартале 2022 года с использованием данных из городской информационной системы стоимость «ученико-часа», «студенто-часа», «дето-дня, а также других применяемых расчетных величин;

- определить меры по обеспечению (при актуализации систем оплаты труда работников образовательных организаций в 2022 году):

- равных условий оплаты труда педагогических работников за равный труд;

- ежегодного определения стоимости указанных показателей на основе формульного подхода;

- единых подходов к формированию базовой части заработной платы педагогических работников в образовательных организациях.

7. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и председателям первичных профсоюзных организаций при формировании локальной нормативно-правовой базы по установлению заработной платы работников руководствоваться рекомендациями Департамента образования и науки города Москвы по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций.

8. Рассмотреть вопрос о результатах анализа и мер по актуализации систем оплаты труда работников образовательных организаций, предусмотренных пунктом 6 настоящего решения, на заседании Отраслевой комиссии в июне 2022 года.

По четвертому вопросу:

1. Принять к сведению информацию представителей образовательных организаций о практике коллективно-договорного регулирования в ГБОУ Школа № 1352, ГБОУ Школа «Свиблово», ГБОУ Школа № 1574 и ГБОУ ДПО «Московский центр «Патриот. Спорт» (справки прилагаются).

2. Отметить высокий уровень социально-партнерского взаимодействия сторон и коллективно-договорной работы в ГБОУ Школа № 1352 и ГБОУ Школа «Свиблово», который показывает реальную взаимосвязь между результативной коллективно-договорной работой и общей эффективностью деятельности образовательных организаций, и рекомендовать использовать их опыт работы в других образовательных организациях.

Предложить руководителям и председателям первичных профсоюзных организаций:

распространять свой опыт осуществления коллективно-договорной работы в различных формах, в том числе на заседаниях межрайонных советов директоров, на селекторном совещании «Профсоюзный час», в «Учительской газете - Москва».

обеспечить в соответствии с рекомендациями Отраслевой комиссии открытость и доступность информации об осуществлении социального партнерства на профсоюзной страничке сайтов образовательных организаций путем систематизации и наполнения конкретными материалами тематических папок раздела «Коллективно-договорное регулирование».

3. Рекомендовать директорам и председателям первичных профсоюзных организаций ГБОУ Школа № 1574 и ГБОУ ДПО «Московский центр «Патриот. Спорт» с участием территориальных профсоюзных организаций ЦАО (Иванникова А.А.) и работников УГСО (Рыжкова Л.А.):

продолжить совместную работу в целях формирования конструктивных и социально эффективных взаимоотношений на основе проведения реальной коллективно-договорной работы в данных образовательных организациях;

проинформировать сопредседателей Отраслевой комиссии о результатах в письменной форме во **II квартале 2022 года**.

4. Считать целесообразным рассмотрение вопроса о выполнении решений и рекомендаций Отраслевой комиссии по вопросам социального партнерства в ГБОУ Школа № 1574 на заседании Отраслевой комиссии в декабре 2022 года.

5. Признать необходимым, начиная с 2022 года, рассмотрение на заседаниях Отраслевой комиссии вопроса об опыте взаимодействия межрайонных советов директоров и территориальных организаций МГО Профсоюза по укреплению и развитию социального партнерства в образовательных организациях.

По пятому вопросу:

1. Принять к сведению информацию Шкуренко Е.В. и Ивановой М.А. о ходе реализации в 2021 году заключенного 9 декабря 2020 года соглашения о взаимодействии между ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза при проведении контрольных мероприятий, в соответствии с которым представители МГО Профсоюза участвовали в качестве экспертов в трех внеплановых проверках образовательных организаций в рамках проведения ведомственного финансового контроля.

2. Отметить возросший уровень взаимодействия ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза, направленный на обеспечение защиты и соблюдения трудовых прав работников, в том числе посредством совместного освещения на селекторном совещании «Профсоюзный час» обезличенных результатов проверок с рассмотрением типичных нарушений, выявленных в ходе контрольных мероприятий.

3. Рекомендовать ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза продолжить совместную работу по обеспечению защиты и соблюдению трудовых прав работников, ведомственному и профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также

повышению эффективности проводимых проверок в рамках реализации соглашения о взаимодействии.

4. Считать необходимым при осуществлении взаимодействия ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза:

обсуждать типичные нарушения, выявляемые в ходе контрольных мероприятий, не реже одного раза в год;

учитывать выявленные нарушения при формировании перечня вопросов контрольных мероприятий;

информировать руководителей образовательных организаций и председателей первичных профсоюзных организаций о результатах проверок с рассмотрением типичных нарушений.

5. Предложить ГКУ СФК ДОНМ и МГО Профсоюза продолжить реализацию соглашения о взаимодействии в 2022 году с рассмотрением актуальных вопросов осуществления ведомственного и финансового контроля на заседаниях Отраслевой комиссии.

6. С учетом рассмотрения вопроса 4 согласиться и рекомендовать ГКУ СФК ДОНМ выйти с предложением к руководителю Департамента о включении ГБОУ Школа № 1574 в план проверок ведомственного контроля на 2022 год.

По шестому вопросу:

1. Принять к сведению, что в соответствии с Планом мероприятий на 2021 год и с учетом принятия на федеральном уровне новых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда профсоюзной стороной с участием специалистов Департамента разработан проект рекомендаций о порядке прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (далее – проект рекомендаций).

2. Одобрить проект рекомендаций, подготовленный с учетом предложений членов Отраслевой комиссии (**приложение 4**).

3. Предложить руководителям Департамента и МГО Профсоюза подписать совместное письмо с приложением Рекомендаций о порядке прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы (далее – Рекомендации).

4. Направить совместное письмо в образовательные и профсоюзные организации с приложением Рекомендаций (**срок: до 30 декабря 2022 г.**) и рекомендовать руководителям образовательных организаций и председателям первичных профсоюзных организаций использовать данные рекомендации Департамента и МГО Профсоюза в практической работе по вопросам проведения ~~обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций.~~

По седьмому вопросу:

1. Принять к сведению, что решением Отраслевой комиссии от 13 октября 2021 г. (по 8 вопросу) утвержден Порядок взаимодействия Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования при принятии приказов и распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций (далее – Порядок взаимодействия), положения которого должны быть учтены в Регламенте Департамента и в других правовых актах Департамента.

2. Констатировать, что в 2021 году для учета мнения МГО Профсоюза Департаментом было направлено 12 проектов приказов и распоряжений Департамента:

6 проектов распоряжений по вопросам охраны труда (все согласованы);

6 проектов приказов по вопросам оплаты труда работников образовательных организаций, 4 из которых были приняты с учетом предложений МГО Профсоюза.

3. Отметить, что при разработке и принятии правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций, Департамент в значительной степени учитывает предложения МГО Профсоюза по совершенствованию проектов этих актов.

4. Сторонам обеспечивать выполнение утвержденного Порядка взаимодействия с целью реального учета обоснованных замечаний и предложений МГО Профсоюза при принятии Департаментом правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников.

5. Обратить внимание и предложить Департаменту проводить при необходимости консультации в связи с поступившими предложениями МГО Профсоюза по совершенствованию проектов правовых актов.

6. Предложить Департаменту:

направлять оперативно в МГО Профсоюза изданные с учетом мнения МГО Профсоюза приказы и распоряжения (посредством рассылки через СЭД);

определить алгоритм работы в Департаменте при подготовке структурными подразделениями проектов приказов и распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций, с целью обеспечения по ним учета мнения МГО Профсоюза;

проинформировать МГО Профсоюза об учете Порядка взаимодействия в Регламенте Департамента и в других правовых актах Департамента (**срок: до 1 апреля 2022 г.**).

7. Сторонам обеспечить в 2022 году выполнение принятых документов и решений по этому вопросу с рассмотрением на заседаниях Отраслевой комиссии.

По восьмому вопросу:

1. Принять к сведению информацию Минько Н.Г. и Горбуна С.В. о совместной работе Московского городского дома учителя и МГО Профсоюза, которая свидетельствует о сложившейся системе эффективного взаимодействия на основе заключенного соглашения.

2. Отметить совместную продуктивную работу МГДУ и МГО Профсоюза в части организации и проведения мероприятий для учителей и других педагогических работников, молодых педагогов и ветеранов педагогического труда.

3. Признать важным и рекомендовать продолжить совместную работу:

- по проведению обучающих семинаров для молодых педагогов на базе филиала МГДУ «Поведники»;

- по проведению мероприятий для ветеранов педагогического труда и с их участием;

- по организации праздничных мероприятий (концерты и др.), посвященных профессиональным и другим праздникам;

- по осуществлению поощрения педагогических работников и ветеранов педагогического труда, в том числе за вклад в повышение качества образования обучающихся.

4. Считать необходимым проработать вопрос о более широком привлечении молодых педагогов и ветеранов педагогического труда к участию в обсуждении перспектив развития системы образования города Москвы, а также в мероприятиях, проводимых Департаментом, МГО Профсоюза, МГДУ.

5. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и председателям первичных профсоюзных организаций при планировании и проведении совместных мероприятий обеспечивать максимальный охват участников из числа молодых педагогов и ветеранов педагогического труда.

6. Предложить Департаменту до конца января 2022 года рассмотреть вопросы по обеспечению:

- продолжения функционирования Дома ветеранов педагогического труда;

- реализации образовательными организациями мер социальной поддержки ветеранов педагогического труда в соответствии с рекомендациями Департамента и МГО Профсоюза (совместное письмо от 6 декабря 2017 г. № 01-50/02-2807/17/ № 01-12-431/17 о направлении Рекомендаций о мерах социальной поддержки ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях).

По девятому вопросу:

1. В рамках осуществления текущего контроля и с учетом информации, подготовленной МГО Профсоюза, в части предварительных общих итогов выполнения Плана мероприятий и Плана работы Отраслевой комиссии на 2021 год (**приложение 5**) признать План мероприятий и План работы Отраслевой комиссии в основном выполненными.

2. Сторонам осуществить работу по подготовке информации о выполнении Плана мероприятий на 2021 год по выполнению Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы (далее – План мероприятий на 2022 год) и представить координаторам сторон **в срок до 15 февраля 2022 г.** информацию о выполнении Плана мероприятий на 2021 год.

3. Координаторам сторон Лапшиной Т.В., Осипцовой Ж.П. **в срок до 22 февраля 2022 г.** сформировать проект информации сторон о выполнении

Плана мероприятий на 2021 год с учетом предложений сторон и представить его сопредседателям Отраслевой комиссии.

4. Вынести вопрос об утверждении информации сторон о выполнении Плана мероприятий на 2021 год на первое заседание Отраслевой комиссии в 2022 году.

5. В целях обеспечения в 2022 году планомерного осуществления работы сторон по выполнению Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы координаторам сторон Лапшиной Т.В. и Осипцовой Ж.П. подготовить:

5.1. Проекты плана мероприятий на 2022 год по выполнению Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы и плана работы Отраслевой комиссии на 2022 год (срок: до 28 февраля 2022 года).

5.2. В соответствии с решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 февраля 2016 г. «О заключении коллективных договоров и отраслевых соглашений в городе Москве и порядке их регистрации» проект письма Департамента и МГО Профсоюза с информацией о работе Отраслевой комиссии в 2021 году и плане работы на 2022 год для направления в Комитет общественных связей и молодежной политики города Москвы и Секретариат Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (срок: до 15 марта 2022 года).

Заместитель руководителя
Департамента образования и науки
города Москвы


_____ А.В. Гаврилов

Председатель Московской городской
организации Общероссийского
Профсоюза образования


_____ М.А. Иванова

Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования

О результатах мониторинга организации наставничества молодых педагогов в общеобразовательных организациях

Традиционно в московских школах большое внимание уделялось наставничеству для начинающих специалистов (учителей и других педагогических работников).

Исследования, проводимые Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования (далее – МГО Профсоюза), показывают, что в последнее время в ряде образовательных организаций система наставничества не реализуется, а в определенной части – институт наставничества вообще был утрачен.

В 2021 году МГО Профсоюза реализовала комплекс мероприятий с целью выявления актуальности наставничества для образовательных организаций города:

- интервьюирование молодых педагогов (167 респондентов);
- опрос «Наставничество в моей образовательной организации» (622 респондента);
- стратегическая сессия с представителями «Педагогического клуба 3.0».

96,6% респондентов отмечают нужность и важность наставничества.

В выборке фиксируются следующие показатели о стаже работы:

- 6,9% – работают в образовательных организациях менее 1 года;
- 16,8% – от 1 года до 3 лет;
- 30,9% – от 3 до 10 лет;
- 22,8% – от 10 до 20 лет;
- 22,6% – более 20 лет.

Из общего числа респондентов 35% педагогов осуществляют наставничество молодых педагогов в образовательных организациях.

В более чем 50% образовательных организаций наставничество не реализуется или педагоги не знают о его существовании.

45,6% отмечают наличие наставничества в образовательных организациях, в которых они осуществляют трудовую деятельность.

48% педагогов отметили, что не было закрепленных за ними наставников, когда они начинали свою педагогическую деятельность.

Наибольшую ценность для начинающих педагогическую деятельность специалистов наставничество дало в таких вопросах, как:

работа с родителями (законными представителями);
адаптация, знакомство с регламентами работы образовательной организации;
закрепление молодых педагогов на рабочем месте;
подготовка уроков (занятий);
работа с детским коллективом.

Среди предложенных **условий эффективного наставничества** педагоги выделили следующие приоритеты:

организация и планирование работы;
доверительные отношения наставника и наставляемого;
честность и открытость в совместной работе;
практико-ориентированность знаний и опыта, транслируемого наставником;
системность и регулярность встреч наставляемого с наставником;
регламентация работы по наставничеству;
наличие свободного времени у педагога;
экспертность наставника.

Основными мотивами наставнической деятельности педагоги считают:

возможность транслировать свой профессиональный опыт и получить признание в профессиональном сообществе;
возможность получить профессиональное развитие (в том числе развитие управленческих навыков) при реализации наставничества;
возможность расширить формы взаимодействия с коллегами, в том числе с молодыми педагогами (реверсивное наставничество);
возможность получить поддержку со стороны администрации и (или) различные формы поощрения.

По итогам обсуждения с профессиональным сообществом были внесены следующие предложения:

- организовать и провести конкурс с целью изучения лучших практик наставничества в образовательных организациях города Москвы;
- рекомендовать образовательным организациям создать службы наставничества молодых педагогов;
- сформировать школу для наставников, в том числе для изучения Р2Р форматов: коучинга, менторинга и тьюторства;
- создать рабочий орган (группу или др.) с участием специалистов ЦГУ, ОО и МГО Профсоюза для координации деятельности по наставничеству;
- один раз в год проводить событийные общегородские мероприятия для наставников и наставляемых.

**Московская городская организация Общероссийского Профсоюза
образования**

**Аналитическая информация
по результатам профсоюзного мониторинга размеров показателей,
применяемых в качестве расчетных единиц при формировании базовой части
заработной платы педагогических работников**

В ноябре 2021 года Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования (далее – МГО Профсоюза) провела сбор и анализ информации о размере показателей, которые являются расчетными единицами при определении базовой части заработной платы педагогических работников.

Мониторинг проводился с целью подтверждения выполнения образовательными организациями рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

Для достижения цели были поставлены задачи:

- определить динамику расчетных единиц при определении базовой части заработной платы педагогических работников;

- выявить факторы, влияющие на величину расчетных единиц и их динамику.

В ходе мониторинга были изучены четыре показателя с условным наименованием:

«ученико-час» учителя;

«ученико-час» педагога дополнительного образования;

«студенто-час» преподавателя СПО;

«дето-день» воспитателя.

Анализ проводился на основании данных, предоставленных территориальными организациями МГО Профсоюза (заполнение формы). Допускается (возможно) наличие погрешности в связи с методикой сбора данных не из информационных систем.

1. «Ученико-час» учителя.

Всего получено сведений о расчетной единице, применяемой для формирования заработной платы учителя, от **453 образовательных организаций** (далее – **ОО**), в том числе:

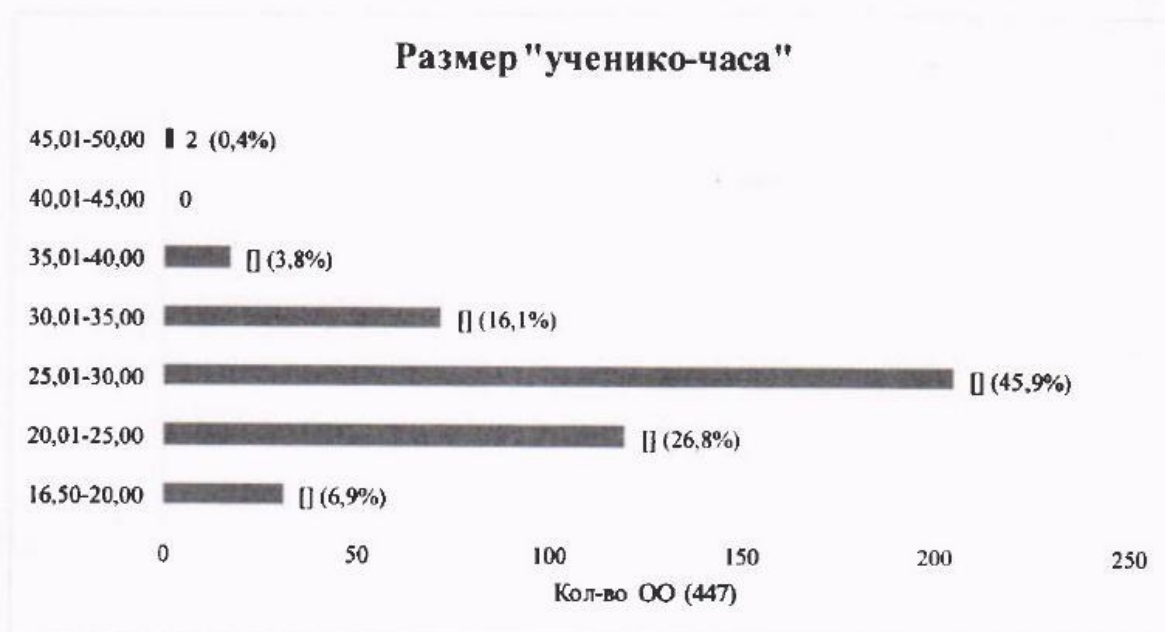
дополнительное образование – 1;

колледжи – 9;

школы – 443.

447 (98,7%) ОО применяют показатель «ученико-час».

Минимальный размер «ученико-часа» учителя составляет 16,50 руб., максимальный размер – 50,00 руб. Среднее значение «ученико-часа» находится на отметке 27,59 руб., что подтверждается медианой (27,24 руб.) и модой (27,00 руб.), рассчитанных для данного показателя.



Из данных графика № 1 следует, что в 45,9% ОО размер «ученико-часа» учителя приближен к среднему значению этого показателя, т.е. более половины ОО применяют «ученико-час» в размере, значительно отличающемся от среднего значения (33,7 % ниже 25 рублей и 20,3 % выше 30 рублей).

В 31 ОО размер «ученико-часа» ниже 20,00 руб., а в 2 ОО – практически в два раза превышает среднее значение. Большинство, а именно 397 ОО (88,8%), имеют размер «ученико-часа» в пределах от 20,00 руб. до 35,00 руб., при этом разница между их минимальным и максимальным значением составляет – 1,75.

В 2021 году МГО Профсоюза был проведен мониторинг заработной платы педагогов из открытых источников (сайты образовательных организаций) за 2020 год, по итогам которого выявлено, что разница между минимальным и максимальным значением средней заработной платы составляет 1,6. Это дает *основание предположить, что уровень средней заработной платы педагогов зависит от стоимости «ученико-часа».* Результаты данной гипотезы рассмотрены в пункте 3 данной аналитической информации.

При проведении анализа в расчете не учитывались данные по 6 ОО, так как в 4 ОО (0,1%) для расчета заработной платы работника применяется иной показатель, а именно, оклад или тарифная ставка. Еще в 2 ОО стоимость «ученико-часа» существенно отличается от других, и по представленным данным наименьший размер «ученико-часа» учителя составляет всего 12,44 руб., наивысший — 94,50 руб.

2. «Ученико-час» педагога дополнительного образования.

При анализе показателя «ученико-час» педагога дополнительного образования (далее также педагога ДО) всего изучено 343 ОО.

При этом 15,2% ОО применяют понятие оклад или тарифная ставка, 21,6 % – применяют показатель «ученико-день» педагога и наибольшее количество 63,2% ОО – «ученико-час» педагога ДО.

Всего было рассмотрено 217 ОО, применяющих «ученико-час» педагога ДО, в том числе:

19 колледжей;

14 организаций дополнительного образования;

184 школы.

Минимальное значение составляет 11,15 руб., максимальное значение определено размером 95,02 руб. (подтверждается данными из положения об оплате труда), среднее значение составляет 35,18 руб., что соотносится с медианой (33,80 руб.). Однако следует отметить, что значение моды существенно ниже – 25,00 руб.

Это подтверждается и данными таблицы 1. 78 ОО (36%) находятся в диапазоне среднего значения размера «ученико-часа» педагога ДО. То есть, как и в случае со стоимостью «ученико-часа» учителя, размер «ученико-часа» педагога ДО в большинстве ОО отличается от среднего значения. 39% ОО применяют размер «ученико-часа» педагога ДО ниже среднего значения, 25% – выше.

Таблица 1

Размер «ученико-часа» педагога дополнительного образования

Размер «ученико-часа», руб.	Кол-во ОО (ед.)	Кол-во ОО (%)
до 20	16	7,37
20-30	69	31,79
30-40	78	35,94
40-50	35	16,12
50-60	11	5,07
выше 60	8	3,69

Следует отметить, что показатель «ученико-час» для педагогов ДО не применяется в 36,8% ОО, в то время как «ученико-час» для учителя не применяется в 0,1% ОО.

В 15 ОО, применяющих оклад, его среднее значение составляет 44 966,00 руб., минимальное значение – 30 240,00 руб., а максимальное значение – 61 000,00 руб.

Еще 37 ОО предоставили сведения о применении при оплате труда педагога дополнительного образования оклада, но не представили сведений о его размере.

В связи с этим в ходе анализа было решено изучить размеры «ученико-часа» педагогов ДО в 2017 и 2021 годах в одних и тех же ОО (46 образовательных организаций), так как в апреле 2018 года МГО Профсоюза был проведен мониторинг по вопросам оплаты труда педагогов дополнительного образования в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы, за 2017 год.

В 2017 году в 14 ОО из них при формировании заработной платы применялся оклад, в 4 ОО – стоимость «ученико-часа» без учета количества детей и в 28 ОО применялся показатель «ученико-час». Проанализируем, как изменилось применение показателей в 2021 году в этих ОО (см. таблицу 2).

Таблица 2

2017 год		2021 год			
Показатель	Количество ОО	Количество ОО			
		Оклад	«Ученико- час»	Без учета кол-ва детей	Нет информации
Оклад	14	3	1	5	5
Без учета кол-ва детей	4	0	0	4	0
«Ученико-час»	28	0	22	0	6

Таким образом, можно сказать, что в целом подходы к формированию заработной платы педагогов дополнительного образования не изменились.

Информация о динамике «ученико-часа» педагога ДО представлена в таблице 3.

Таблица 3

Изменение размера «ученико-часа», руб.¹

Показатель	2017 год	2021 год
Минимальное значение	22	20
Максимальное значение	126	126
Среднее значение	37,38	38,97

Изменение «ученико-часа»	Количество ОО	
	ед.	%
Увеличился	12	52,2
Не изменился	7	30,4
Уменьшился	4	17,4
Итого:	23	100

Таким образом, за 4 года среднее значение «ученико-часа» практически не изменилось, а его рост отмечается только в половине ОО. Данное обстоятельство во взаимосвязи с тенденцией роста размера средней заработной платы педагогов дополнительного образования в целом дает основание полагать, что данный рост обеспечивается за счет увеличения учебной нагрузки или дополнительного функционала.

В 30% ОО размер «ученико-часа» с 2017 года не изменился. Формула расчета стоимости «ученико-часа», предусмотренная приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», предполагает его зависимость от таких показателей как:

- базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

¹ В таблице учтены 23 ОО, информация о размере «ученико-часа» которых представлена за 2017 и 2021 годы.

- количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;
- годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции;
- количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

Перечисленные показатели являются переменными величинами и не могут ежегодно оставаться неизменными.

Таким образом, неизменная величина «ученико-часа» в течении 4 лет может свидетельствовать не о формульном, а формальном подходе ОО к определению размера «ученико-часа» педагогов ДО, что нивелирует сам принцип применения «ученико-часа».

Несмотря на то, что данные 23 ОО составляют 11% от общего количества изученных ОО (217), значения их показателей за 2021 год соотносятся со значениями аналогичных показателей ОО в целом, что позволяет допустить экстраполяцию полученных выводов на большую часть ОО, применяющих «ученико-час».

В ОО, применяющих при формировании заработной платы педагогов дополнительного образования оклад, его среднее значение увеличилось с 32 268,67 до 47 901,44 рублей, т.е. на 48%. Следовательно, в этих ОО увеличение окладов соотносится с тенденцией роста средней заработной платы в Москве.

4 ОО применяют «ученико-час» без учета количества детей, что уже не согласуется с рекомендациями Департамента. Размер такого «ученико-часа» в 2017 году варьировался от 450 до 1000 рублей, в 2021 году – от 472 до 650 рублей, т.е. за 4 года минимальный размер «ученико-часа» в этих ОО вырос всего на 22 рубля, в то время как максимальный снизился на 350 рублей.

3. Взаимосвязь стоимости ученико-часа» учителя и педагога дополнительного образования с иными показателями.

В связи с большим разбросом размеров «ученико-часа» как учителей, так и педагогов дополнительного образования была выдвинута гипотеза о зависимости размера «ученико-часа» от позиции ОО в группе рейтинга и средней заработной платы в ОО.

Для подтверждения данной гипотезы изучались данные ОО, занимающих в рейтинге позиции с 21 по 70 (группа № 2) и с 300 по 400 (группа № 4). Анализ ситуации не показывает прямую зависимость размера «ученико-часа» учителя от места ОО в группе рейтинга. При этом большая часть ОО второй группы рейтинга расположилась на графике в области размера «ученико-часа» более 25,00 рублей (см. приложение – график № 2).

Прямая зависимость размера «ученико-часа» педагога ДО от позиции ОО в группе рейтинга, которые расположены по всей области графика равномерно, также не выявлена (см. приложение – график № 3).

Также не отражают зависимость размера «ученико-часа» учителей и педагогов дополнительного образования от размера средней заработной платы (см. приложение – графики № 4 и № 5).

Таким образом, гипотеза об очевидной зависимости размера «ученико-часа» и позиции ОО в группе рейтинга и размера средней заработной платы не нашла своего подтверждения.

Сравнительный анализ размеров «ученико-часа» учителя и «ученико-часа» педагога ДО в одних и тех же ОО (183) показал следующее:

Показатель	Количество ОО
«ученико-час» учителя меньше «ученико-часа» педагога ДО	124
«ученико-час» учителя равен «ученико-часу» педагога ДО	27
«ученико-час» учителя больше «ученико-часа» педагога ДО	32

Таким образом в 85% ОО педагогическим работникам с одинаковой квалификацией в одной и той же организации установлен различный размер «ученико-часа», являющийся расчетной единицей при определении базовой части их заработной платы.

4. «Студенто-час» преподавателя СПО.

Всего изучены данные 32 ОО (колледжей).

Среднее значение стоимости «студенто-часа» преподавателя СПО составляет 25,50 руб.

В апреле 2019 года МГО Профсоюза был организован и проведен мониторинг по вопросам оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, за 2018 год.

В связи с этим в ходе анализа было решено изучить размеры «студенто-часа» преподавателей в 2018 и 2021 годах в одних и тех же ОО².

Изменение стоимости «студенто-часа» в сторону уменьшения не выявлено ни в одной ОО.

Динамика стоимости «студенто-часа»	Количество ОО	
	ед.	%
нет изменений	2	11,8
менее 5%	1	5,9
от 5 до 15%	5	29,4
от 15 до 25%	0	0
от 25 до 50%	6	35,3
от 50 до 75%	3	17,6
итого:	17	100

Среднее значение стоимости «студенто-часа» увеличилось по сравнению с 2018 годом с 20,94 до 25,92 руб. Максимальное значение стоимости «студенто-часа» в 2018 и в 2021 году составило 27 и 35 рублей соответственно. Минимальный

² В таблице учтены 17 ОО, информация о размере «ученико-часа» которых представлена за 2018 и 2021 годы.

размер «студенто-часа» и в 2018, и в 2021 году фиксируется в одной и той же ОО, при этом его рост составил всего 0,12 рублей.

Увеличение размера «студенто-часа» отмечается в 90% колледжей, но в 47,1% ОО рост стоимости «студенто-часа» незначителен и не превысил 15%.

Кроме того, несмотря на положительную динамику стоимости «студенто-часа» его размер в ОО по-прежнему значительно различается – почти в 2 раза (от 17,45 до 35 руб.).

5. «Дето-день» воспитателя.

Всего изучены данные 388 ОО, из них:

допобразование – 1;

детский сад – 1;

колледж – 3;

школа – 383.

343 (89,6%) ОО применяют такой показатель как «дето-день» воспитателя.

При анализе учитывались только группы полного дня, так как сведения по стоимости «дето-дня» воспитателя в группах кратковременного пребывания специально не запрашивались и были представлены небольшим количеством образовательных организаций.

В организациях, применяющих «дето-день», его минимальное значение составляет 57,24 руб., максимальное значение – 400,00 руб.

Размер «дето-дня», руб.	Кол-во ОО (ед.)
до 100	22
100-150	238
150-200	79
200-250	1
250-400	3

В большинстве образовательных организаций показатель стоимости «дето-дня» составляет от 100 руб. до 150 руб. Это свидетельствует о том, что в целом ситуация равнозначная. Однако стоит отметить, что есть 4 ОО, где величина «дето-дня» значительно выше стоимости среднего значения. Если не учитывать эти организации («дето-день» – выше 200 руб.), то среднее значение составит 135,96 руб.

Двумя школами (ЮАО): ГБОУ «Школа № 924» и ГБОУ «Школа № 996» были представлены данные по стоимости «дето-часа», который рассчитывается по формуле и утверждается приказом директора ежегодно (данный регламент подтвержден положением об оплате труда). Размер «дето-часа» составляет 11,55 и 15,50 руб. соответственно.

ГБОУ «Школа Марьино» и ГБОУ «Школа № 183» представили свои данные в разрезе возрастных групп, таких как группа до 3 лет, от 3 до 5 лет и от 5 до 7 лет. Анализ в этих образовательных организациях не проводился, поскольку такие данные специально не запрашивались.

В 17 ОО выборочный просмотр положений об оплате труда показал, что в этих организациях «дето-день» применяется по формуле, однако значения, которые были представлены ОО, находящиеся в пределах от 11,664 руб. до 50,00 руб. вызывают сомнения и не позволяют сделать вывод, что именно такой показатель как «дето-час» используется в них.

В 41 ОО применяется оклад воспитателя, который не зависит от количества воспитанников и дней посещений. В 24 из них оклад варьируется от 34 100 руб. до 62 220 руб. По остальным 17 ОО информация о величине окладов не представлена, но указано, что в данных ОО применяется понятие оклад или тарифная ставка. Это подтвердилось и выборочной проверкой положений об оплате труда данных организаций.

В 11% ОО (из 388 ОО) оплата труда воспитателя формируется на основе оклада, в большинстве ОО (84 %) – на основе «дето-дня».

Отсутствие единых показателей, которые применяются при расчете базовой части заработной платы воспитателя, не позволяют сделать качественный сравнительный анализ расчетного показателя, определить минимальное, максимальное и среднее значения.

6. Выводы и предложения по результатам мониторинга.

Главным выводом проведенного профсоюзного мониторинга является то, что образовательные организации, как правило, применяют не формульный, а формальный подход («методом подбора») к определению размеров «ученико-часа», «студенто-часа» и «дето-дня» педагогов, что нивелирует сам принцип применения этих показателей.

При этом оплата труда педагогов зависит не от их квалификации и сложности выполнения работ, а от того, каким образом ОО подходит к определению расчета «ученико-часа», «студенто-часа» и «дето-дня», следовательно, напрямую зависит от решения, которое принимает ОО.

Этот вывод подтверждается следующими обстоятельствами.

1. Большая часть ОО в настоящее время применяет при формировании заработной платы педагогических работников показатели «ученико-час», «студенто-час» и «дето-день». Однако ряд ОО применяет другие способы формирования заработной платы педагогов, не учитывающие численность обучающихся (воспитанников). В наибольшей степени такие способы, отличные от вышеуказанных показателей, применяются при формировании заработной платы педагогов дополнительного образования. Возможно, это обусловлено спецификой реализации программ дополнительного образования, которые могут иметь различные уровни и значительно различаться по продолжительности.

2. Во всех типах ОО выявлен значительный разрыв между размерами показателей, которые являются расчетными единицами при определении базовой части заработной платы педагогических работников. В случае применения показателей «ученико-час», «студенто-час», «дето-день» необходимо установить минимальную и максимальную границы размера данных показателей для всех ОО.

3. В 85% ОО стоимость «ученико-часа» учителя и «ученико-часа» педагога дополнительного образования различны. Сегодня, когда школы Москвы представляют собой большие комплексы, обе категории работников нередко

реализуют образовательные программы как общего, так и дополнительного образования. Таким образом, складывается ситуация, при которой педагогическим работникам с одинаковой квалификацией в одной и той же организации установлен различный размер «ученико-часа», являющийся расчетной единицей при определении базовой части их заработной платы.

В этой связи представляется недопустимым установление различной стоимости «ученико-часа» учителя и «ученико-часа» педагога дополнительного образования в одной и той же образовательной организации. Такая позиция основана в том числе на том, что распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» установлен целевой показатель, согласно которому среднемесячная заработная плата педагогов государственных организаций дополнительного образования детей должна соответствовать среднемесячной заработной плате учителей в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Однако важно также учитывать, что наполняемость групп дополнительного образования, как правило, ниже наполняемости школьных классов, т.е. уравнивание «ученико-часа» может привести к существенной разнице в заработной плате учителей и педагогов дополнительного образования. Следовательно, нужно применять коэффициент аналогичный тому, который предусматривается рекомендациями Департамента для часов, предусмотренных по учебному плану в классах, делящихся на подгруппы, в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и в специальных (коррекционных) образовательных организациях.

4. Сравнительный анализ стоимости «ученико-часа» педагогов дополнительного образования показал, что за 4 года его среднее значение практически не изменилось, а рост отмечается только в половине ОО. Данное обстоятельство во взаимосвязи с тенденцией роста размера средней заработной платы педагогов дополнительного образования в целом дает основание полагать, что данный рост обеспечивается за счет увеличения учебной нагрузки или дополнительного функционала. Незначительный рост расчетной единицы вкпе с ростом средней заработной платы педагогов выявлен и в ОО, использующих «студенто-час».

5. В ходе анализа не выявлено зависимости размеров расчетных единиц, установленных в образовательных организациях, с местом ОО в группе рейтинга и величиной средней заработной платы.

В связи с вышеизложенным предлагается Департаменту образования и науки города Москвы:

проанализировать с использованием данных из городской информационной системы стоимость «ученико-часа», «студенто-часа», «дето-дня», а также других применяемых расчетных величин;

определить меры по обеспечению равных условий оплаты труда педагогических работников за равный труд и по недопущению различных подходов образовательных организаций к формированию базовой части заработной платы работников, которые ущемляют трудовые права работников.

**Зависимость размера «ученико-часа» учителя от места ОО в группе рейтинга
(104 ОО)**

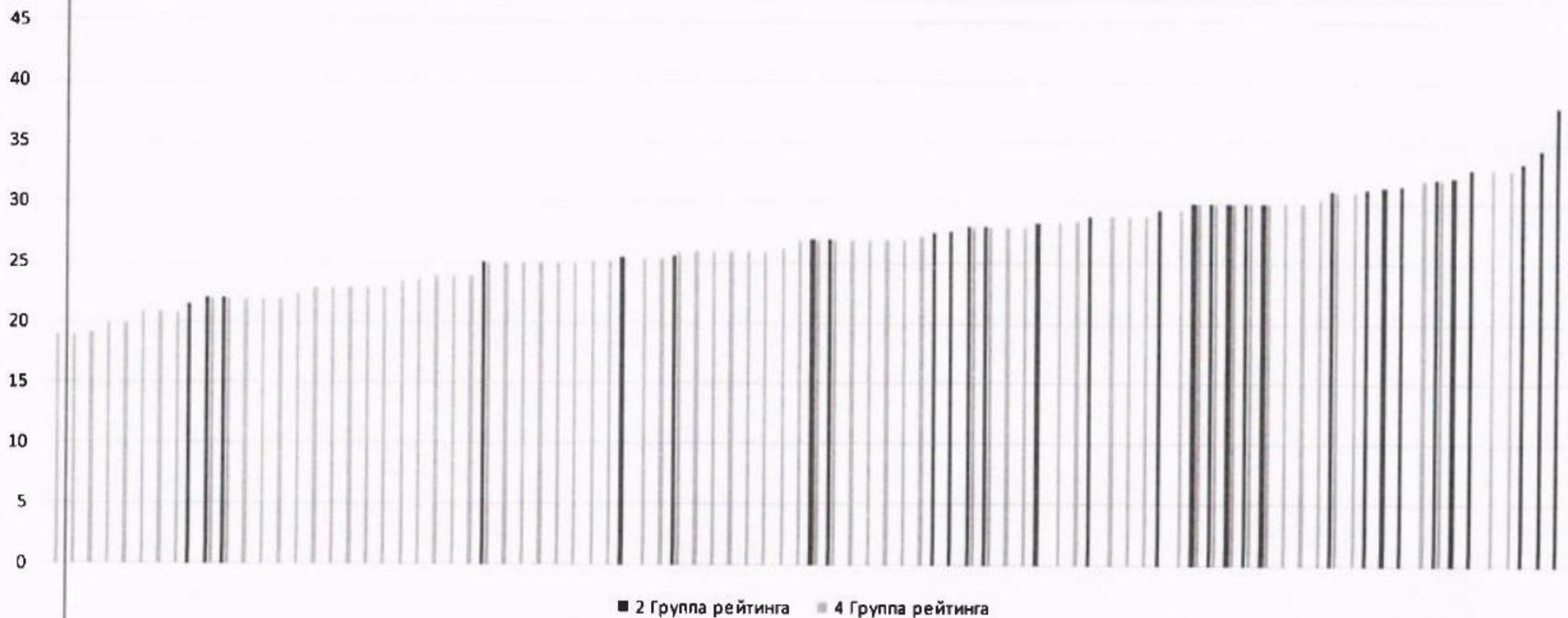
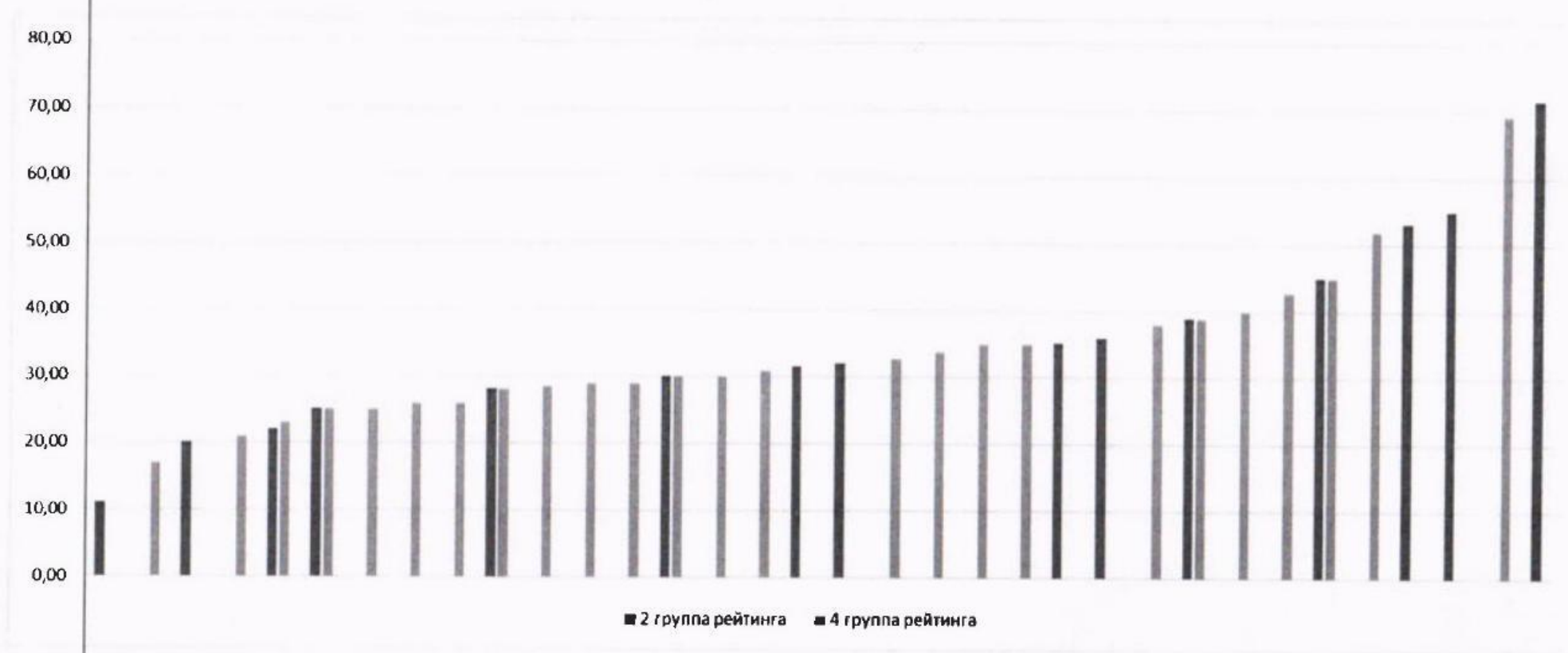
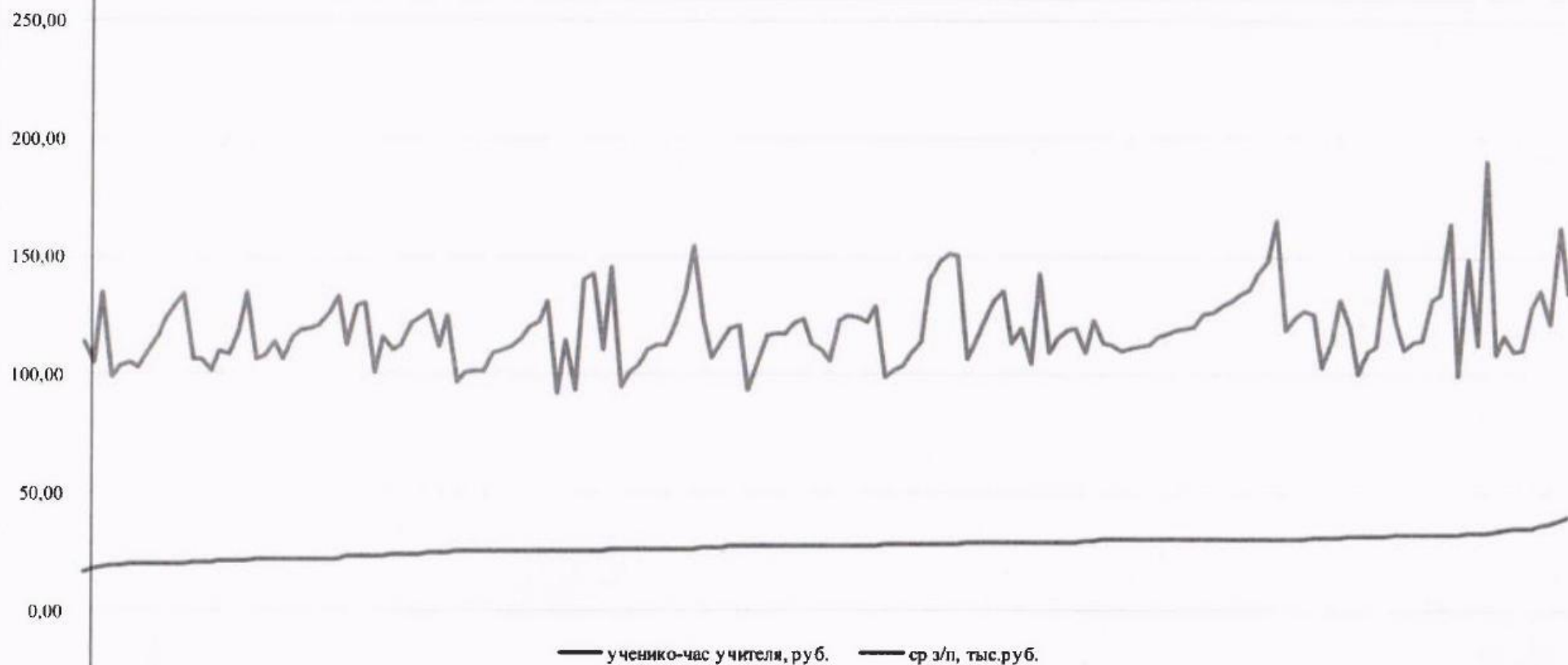


График № 3

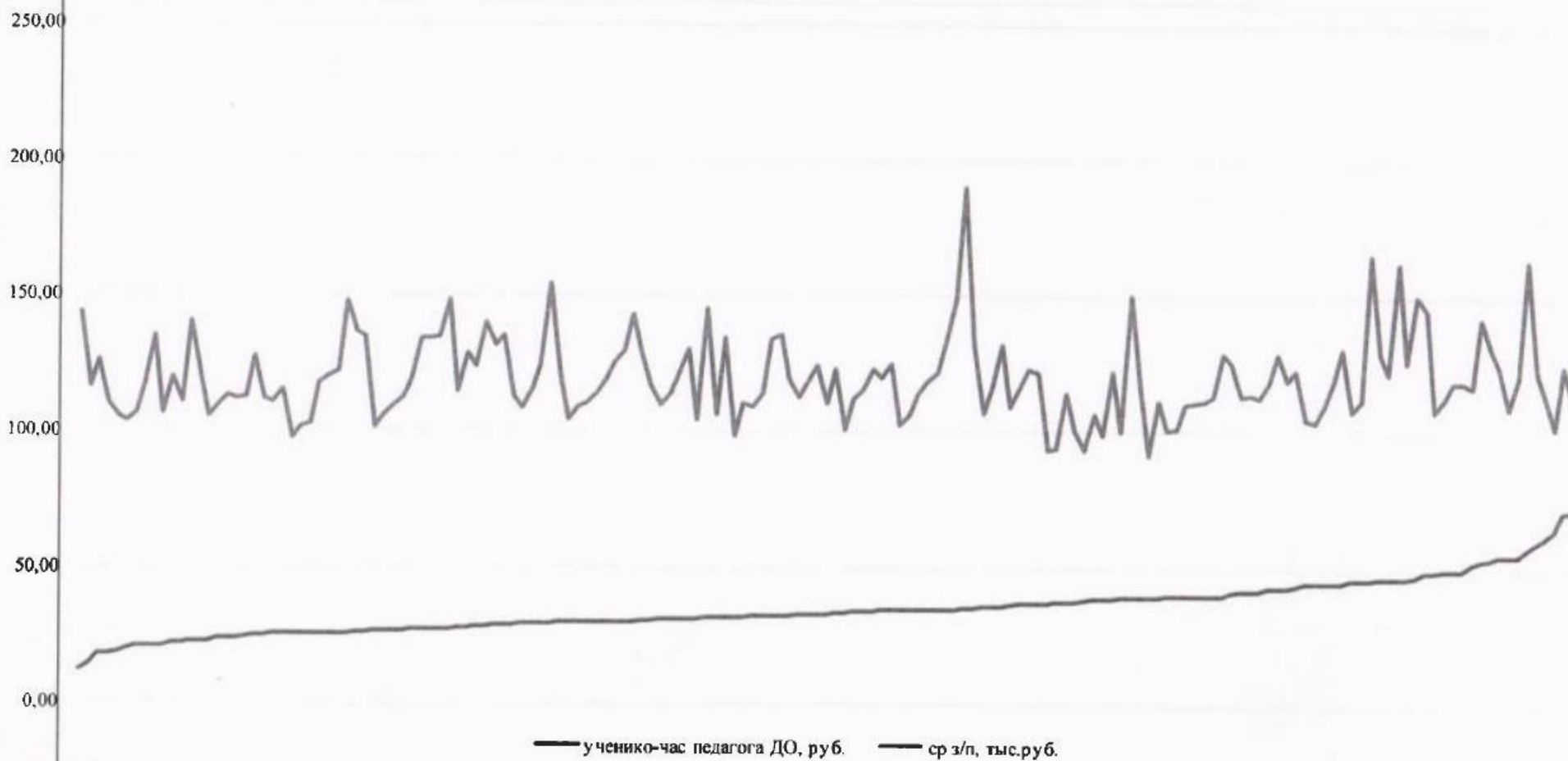
**Зависимость размера «ученико-часа» педагога дополнительного образования от места ОО в группе рейтинга
(40 ОО)**



**Зависимость размера «ученико-часа» учителя от размера средней заработной платы
(164 00)**



**Зависимость размера «ученико-часа» педагога ДО от размера средней заработной платы
(163 00)**



**ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ ОБЩИЕ ИТОГИ ВЫПОЛНЕНИЯ
ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ И ПЛАНА РАБОТЫ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ НА 2021 ГОД**

План мероприятий на 2021 год по выполнению Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы		План работы Отраслевой комиссии на 2021 год	
Предусмотрено	Реализация	Предусмотрено	Реализация
25 мероприятий по восьми разделам соглашения.	Не выполнены (полностью или частично) следующие 5 позиций плана: совместно – пункты 5 и 20; МГО Профсоюза – пункт 13, а также связанные пункты 16 и 17 (реализация была предусмотрена при наличии возможностей).	4 заседания (ежеквартально). 25 основных вопросов.	4 заседания (по плану ежеквартально). Рассмотрено 27 основных вопросов (24 по плану, 1 вопрос изменен и 2 дополнительно) и 6 вопросов в «разном».
<p>ВЫВОД: план выполнен на 80% (в основном выполнен).</p> <p>Направлены: 7 совместных писем Департамента и МГО Профсоюза в образовательные и профсоюзные организации по актуальным вопросам социально-трудового характера, вытекающим из реализации Отраслевого соглашения (протоколы и др.), а также 4 совместных письма в Комитет общественных связей и молодежной политики города Москвы и Секретариат Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.</p>		<p>ВЫВОД: план выполнен сторонами на 96%, но с фактическим превышением по количеству рассмотренных основных вопросов, а также дополнительным рассмотрением 6 вопросов в «разном».</p> <p>Оценка выполнения решений Отраслевой комиссии, принятых в 2021 г., будет дана на первом заседании 2022 году.</p>	

1. Достижения сторон:

1.1. Проведены **коллективные переговоры по подготовке 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 **с формированием проекта дополнительного соглашения** (согласовано более 80 поправок содержательного характера).

1.2. Разработаны, **утверждены и направлены в образовательные и профсоюзные организации** для выполнения и использования в работе:

- рекомендации по осуществлению совместной работы сторон социального партнерства по вопросам социального страхования в части финансового возмещения из средств ФСС России затрат образовательных организаций на предупредительные меры;

- Порядок взаимодействия Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования при проведении ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- Порядок взаимодействия Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования при принятии приказов и распоряжений, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций.

- рекомендации по осуществлению доплаты председателям первичных профсоюзных организаций за счет средств работодателя.

1.3. Продолжено дальнейшее продвижение **новых качественных форм развития социального партнерства** на городском и локальном уровнях в виде:

- рассмотрения практики коллективно-договорной работы в образовательных организациях и широкого распространения положительного опыта социально-партнерского взаимодействия (положительная практика - 4 школы, проблемы при взаимодействии – 3 школы и 1 учреждение ДПО);

- применения механизмов комплексной оценки деятельности образовательных организаций с учетом состояния коллективно-договорной работы и достижения определенных результатов (знаком МГО Профсоюза «Территория социального партнерства» отмечены 152 образовательные организации, в том числе 36 впервые, и др.);

- применения отраслевой системы поощрения представителей сторон социального партнерства на локальном уровне (Благодарностью Отраслевой комиссии награждены представители 11 школ и 1 колледжа).

1.4. Департамент начал **работу по обеспечению направления в МГО Профсоюза для учета мнения** проектов приказов по вопросам оплаты труда с включением представителей МГО Профсоюза в состав рабочей группы по актуализации систем оплаты труда работников образовательных организаций.

1.5. Осуществлялась **реализация соглашения о взаимодействии между ГКУ ДОНМ СФК и МГО Профсоюза** при проведении контрольных мероприятий (представители МГО Профсоюза участвовали в трех проверках финансового контроля и в 2 проверках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства).

2. Основные проблемы:

- реализация **в полном объеме** обязательства о направлении на согласование и учет мнения в МГО Профсоюза проектов приказов и распоряжений Департамента, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников, в полном объеме (пункт 4.3.1 Отраслевого соглашения на 2020-2022 годы);

- совместная проработка актуальных вопросов в сфере охраны труда (психиатрическое освидетельствование работников образовательных организаций и др.).