**Проект**

**ПРОТОКОЛ СОВЕЩАНИЯ**

 г. Ханты-Мансийск, 15 октября 2020 г.

Место проведения: Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры , ул. Чехова, 12.

Формат совещание – онлайн, в режиме ВКС.

**Состав участников:**

Председатель совещания – Возняк Снежана Александровна, заместитель Директора Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

От Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (далее – Департамент):

Лем Лилия Сен-Чер – начальник Управления экономики, анализа и прогнозирования;

Маркова Елизавета Сергеевна – начальник отдела экономики и государственных заданий Управления экономики, анализа и прогнозирования.

От Ханты-Мансийской окружной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз):

Болдырева Людмила Федоровна – председатель;

Мясников Сергей Юрьевич – юрист;

Андриади Любовь Иванеовна – председатель Сургутской городской организации Профсоюза

**Повестка**:

1. Оплата труда в образовательных организациях ХМАО-Югры.

Возняк Снежана Александровна - первый заместитель директора Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры;

Лем Лилия Сен Чер - начальник Управления экономики, анализа и прогнозирования Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

Маркова Елизавета Сергеевна – начальник отдела экономики и государственных заданий Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры

1. Оплата за классное руководство.

Возняк Снежана Александровна - первый заместитель директора Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры;

Лем Лилия Сен Чер - начальник Управления экономики, анализа и прогнозирования Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

Маркова Елизавета Сергеевна – начальник отдела экономики и государственных заданий Департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры;

.

1. Обсуждение предложений Департамента труда и занятости ХМАО-Югры по совершенствованию отраслевых систем оплаты труда в целях установления необходимой дифференциации в оплате труда работников, направленных на увеличение гарантированной окладной части в структуре заработной платы; обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда и дифференцированного подхода в оплате труда работников в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ за счёт эффективного использования имеющихся ресурсов, а именно:

перераспределение премиальных выплат по итогам работы за квартал, год;

изменение размера единовременной выплаты молодым специалистам (с 2 месячных фондов оплаты труда до 2 должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

перераспределение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, либо уменьшение размера данной выплаты или установление размера в абсолютной величине от 30 тыс. руб.

**РЕШЕНИЕ:**

Стороны принимают и подтверждают необходимость установления необходимой дифференциации в оплате труда работников, направленной на увеличение гарантированной окладной части в структуре заработной платы; обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда и дифференцированного подхода в оплате труда работников, в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ за счёт эффективного использования имеющихся ресурсов.

Вместе с тем, Стороны отмечают следующее:

1. Формирование бюджета фонда оплаты труда работников образования средства на премирование по итогам работы за год и квартал: право такого премирования работников предоставлено образовательным организациям, как следствие эффективного экономического планирования и в случае объективной экономии сложившейся по фонду оплаты труда.

Таким образом, перераспределение премиальных выплат по итогам работы за квартал, год не является эффективной мерой, способствующей достижению поставленных целей.

1. Существующая мера в форме единовременной выплаты молодым специалистам в размере 2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на деле показала себя как наиболее эффективная мера, направленная на омоложение кадрового состава педагогических работников образовательных организаций не только в городской, но и в сельской местности. Также, учитывая отраслевую специфику оплаты труда, молодой специалист при отсутствии стажа и опыта работы не может объективно претендовать на высокую заработную плату. Данная единовременная выплата позволяет вывести на достойный уровень оплату труда молодых специалистов. Учитывая, что это разовая выплата, полагаем, что сокращение размера данной выплаты и ее перераспределение в пользу других работников не приведет к ощутимому результату и не способствует эффективному достижению поставленных целей. Но, как следствие, неизбежно сократит приток молодых специалистов в отрасль образования, которая является основной отраслью развития страны, обучает детей и готовит специалистов для всех отраслей экономики.
2. Следующее положение: Перераспределение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, либо уменьшение размера данной выплаты или установление размера в абсолютной величине от 30 тыс. руб.

Как показал опыт решения данного вопроса в конце 2018 – начале 2019 годов, данная мера поддержки работников является одной из наиболее важных и любые ее изменения неизбежно ведут к социальному напряжению в среде работников бюджетной сферы.

Отмена данной выплаты или существенное сокращение ее размера крайне негативно повлияет на социально-экономические права работников и, в первую очередь, на реализацию своего права на отдых и оздоровление в условиях проживания и осуществления своей трудовой деятельности в районах, приравненных к Крайнем Северу, что, как следствие, приведет к ухудшению социально-экономического положения работников образования.

В связи с этим, Стороны не могут поддержать предложенную инициативу.

4. Доводы инициаторов предложений о том, что отмена выплат, их сокращение и (или) перераспределение в гарантированную часть оплаты труда и, что фонд оплаты труда для работников не изменится вызывают крайнюю озабоченность и сомнения, поскольку:

Фонд оплаты труда работников всего учреждения не изменится, при этом заработная плата отдельных категорий работников будет сокращена по итогам года в сравнении с предыдущим периодом, в связи с тем, что перераспределение будет , в первую очередь, направлено на обеспечение дифференциации оплаты труда низкооплачиваемой категории работников и обсуживающего персонала, т.е. сокращаем у одной категории в пользу другой.

Рост цен на абсолютно все категории товаров, коммунальные услуги и т.д. в сравнении , например, с 2012 годом, произошёл в 2 и более раза, при этом, рост средней заработной платы работников по году отстает от роста цен в разы.

Вся экономия от отмены, сокращения и перераспределения отдельных выплат и перевод в гарантированную часть оплаты труда позволит работникам лишь существовать в целях обеспечения себя минимальными или оптимальными условиями жизни и покрывать ежемесячные обязательные расходы на питание, коммунальные платеж и жизнеобеспечение. На отпуск просто не будут оставаться средств.

Отмена единовременной выплаты к отпуску лишит большое количество работников возможности реализации права на отдых и восстановления здоровья в результате негативного климатического воздействия на организм человека в условиях территорий, приравненных к крайнему Северу. Исключение данной выплаты повлечёт за собой социальный взрыв, т.к. многие работники бюджетной сферы, в виду невысоких зарплат, не смогут в отпускной период выехать за пределы Крайнего Севера и вывести детей с целью оздоровления.

Отмена единовременной выплаты к отпуску противоречит общегосударственной политике федеральной власти, направленной на оздоровление населения, реализуемой в форме принятой в 2018 году Президентом РФ и Государственной Думой РФ законодательной инициативы по компенсации расходов на оплату услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории Российской Федерации в соответствии с договором о реализации туристского продукта, оказанных работникам, их супругам, родителям, детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 18 лет, подопечным в возрасте до 18 лет, а также детям (в том числе усыновленным) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, бывшим подопечным (после прекращения опеки или попечительства) в возрасте до 24 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях, в размере не более 50 000 рублей в совокупности за налоговый период на каждого из указанных граждан.

Обращаем внимание, что эта мера поддержки существует и законодательно закреплена для государственных и муниципальных служащих, при этом бюджетные учреждения, которые создаются, в том числе, для обеспечения деятельности и реализации функций органов государственной власти и местного самоуправления, а также для реализации таких ключевых задач государства как образование и подготовка специалистов для всех отраслей экономики, обеспечение здоровья населения страны, будут лишены такой поддержки, что создаст предпосылки для формирования социальной несправедливости.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска бюджетных организаций уже не один десяток лет является максимально эффективной и наиболее действенной мерой, которая позволяет работникам территорий, приравненных к крайнему Северу, поправить свое здоровье, а для некоторых (например, для низкооплачиваемой категории) – единственной возможностью выехать за пределы автономного округа на отдых.

**В связи с вышеизложенным, принимая во внимание, что предлагаемые инициативы приведут к ухудшению социально-экономических прав работников образования, СТОРОНЫ не поддерживают предлагаемые Департаментом труда и занятости ХМАО- Югры инициативы**

**в условиях и за счёт эффективного использования имеющихся ресурсов без предоставления дополнительного финансирования.**