

День



ОФИЦИАЛЬНЫЙ ПЕЧАТНЫЙ ОРГАН УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Учитель

2015

ОКТАБРЬ

ОСНОВНОЙ ВОПРОС

КОЛОНКА
РЕДАКТОРА

ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА – НЕ ДОПУСТИТЬ СНИЖЕНИЯ ДОХОДОВ

По долгу службы уже более десяти лет я являюсь участником практически всех республиканских мероприятий, на которых обсуждаются успехи и достижения нашей системы образования, а также, едва заметным пунктиром, обозначаются присущие ему проблемные вопросы.

Слушая тогда и перечитывая сегодня выступление на последней августовской конференции нового министра образования и науки республики А.А.Мирошниченко, я вдруг начал понимать, что, пожалуй, впервые с высокой трибуны на совещании столь высокого уровня было сказано о проблемах и вызовах сегодняшнего дня в образовании и представлено видение путей их решения. Отрадно, что во многом это касается повышения социального статуса педагога, повышения престижа этой профессии. В этом позиция, представленная министром, напрямую перекликается с основными требованиями нашего профсоюза. Рекомендую всем читателям найти текст выступления министра на сайте министерства или на сайте нашего профсоюза и внимательно его прочитать.

Одна из главных и практически «вечных» проблем нашей системы – перегрузка педагогов в погоне за более или менее достойной заработной платой. И все мы, от рядового учителя и до министра, понимаем, что, несмотря на то, что средняя зарплата педагогов за последние 5 лет (не считая последнего года) выросла почти вдвое и достигла, наконец, средней по экономике, цена этой зарплаты невероятно высока. Цитата из выступления А.А.Мирошниченко: «Говоря о творчестве и свободном времени, следует отметить проблему перегрузки педагогов. Среднее совмещение, при числе обучающихся 15-16 человек на 1 педагога, составляет – 1,5 ставки. В городах это значение ещё выше – 1,7. Это очень и очень большая нагрузка. Необходимо поэтапное снижение нагрузки и приближение её к ставке с классным руководством, при сохранении показателя по заработной плате. Да, задача амбициозная, но наряду с задачей – обеспечить 1 млн. тонн молока, я думаю, выполнимая». Читая это, возникает ощущение, что есть понимание и «низов», и «верхов», и это внушает определённый оптимизм, но одновременно мы видим и окружающие нас сегодня реалии. А они таковы, что экономика наша, спустя немногим менее 5 лет со времени предыдущих катаклизмов, снова в кризисе. И кризис этот уже привёл к спаду экономики, росту цен, к высоким темпам инфляции и, самое печальное – к падению реальных доходов практически всех категорий населения. По оценкам экспертов, реальные доходы разных групп населения страны упали за последние год-полтора на величину от 6 до 20 с лишним процентов. Напомним, что речь идет о так называемых реальных доходах, т.е. доходах работника с учётом инфляции. И если с уровнем средней заработной платы педагогов в Удмуртии все выглядит более-менее благополучно, то величина спада реальных доходов, о которых мы говорили, нас никак не устраивает. И именно эта озабоченность видна в публичных заявлениях и обращениях руководителей нашего профсоюза – председателя ФНПР М.В.Шмакова и председателя профсоюза образования Г.И.Меркуловой (см. стр. 2).

Этому же вопросу, а именно вопросам заработной платы работников, было уделено наибольшее внимание на июньском заседании президиума республиканской организации нашего профсоюза. Было принято решение провести массовую акцию, а именно – пикетирование Го-

сударственного Совета УР в день заседания Госсовета УР 23 июня т.г., на котором его депутаты рассматривали вопрос о сокращении расходной части бюджета республики на 2015 год, в том числе, и о сокращении средств на заработную плату бюджетников. Это решение президиума было достаточно серьёзным и ответственным шагом, ведь последний раз решения о проведении массовых акций такого рода мы принимали более 4 лет назад.

Приняв такое решение и начав подготовительную работу, мы почувствовали, что и обстановка в стране, и настроения властей и общественности, да и наше законодательство за прошедший период достаточно сильно изменились. По сути, в нарушение всех законов за день до пикета мы получили отказ на его проведение. Мы не стали отступать и приняли решение о проведении так называемого «одиночного пикета», когда пикетирующие находятся на расстоянии друг от друга не менее 50 метров. Репортаж об этом мероприятии можно найти в хронике новостей на нашем сайте. Надо сказать, что наши требования о несокращении бюджета поддержало небольшое количество депутатов, в основном это были депутаты от КПРФ, и с этой точки зрения эффект от нашего мероприятия был, может быть, не так уж и велик. Но, с другой стороны, мы могли ещё раз убедиться в том, что именно массовые акции – это и есть те действия, наиболее «неудобные» для властей и являющиеся наиболее для них нежелательными, и с этой точки зрения можно их рассматривать как один из основных методов борьбы за права работников в дальнейшем. И сегодня мы готовимся к проведению митинга в г.Ижевске 7 октября 2015 г. под лозунгом «Нет сокращению социальных расходов».

Что же касается собственно заработной платы работников, то, несмотря на растущую инфляцию, она не растёт у основных категорий наших работников уже более двух лет. В то же время все мы прекрасно понимаем, что за более-менее благополучными цифрами величины средней заработной платы педагогов стоит, с одной стороны, весьма и весьма напряжённый труд более чем на полторы ставки, а с другой стороны – весьма скромные зарплаты тех работников, нагрузка которых равна одной ставке или около того. Особенно остро эта проблема ощущается среди молодых педагогов, для которых классное руководство как дополнительная нагрузка, но и при этом дополнительный заработок, является часто не просто непрестижной, но и просто в силу неопытности непосильной работой. Отсюда и заработки молодых учителей в 12-15 тысяч рублей, а следом за ними – и отсутствие интереса к профессии.

Если же рассматривать зарплаты других категорий работников образования, а это не только обслуживающий персонал – уборщицы, гардеробщицы, сторожа и т.д., но и методисты, библиотекари, медицинские работники, то их заработная плата при полном рабочем дне, как правило, редко дотягивает до 10 тысяч.

Поэтому основная задача профсоюзов сегодня – не допустить снижения доходов наших работников и именно эта повестка дня, думаю, будет для нас основной в ближайшее время.

Дорогой читатель!



В твоих руках очередной номер газеты Удмуртской республиканской организации профсоюза образования «День учителя». Газеты, рассчитанной на самый широкий круг участников образовательного процесса – работников образовательных учреждений, учителей, воспитателей, профсоюзных активистов.

Мы надеемся на то, что представленные в ней материалы заинтересуют наших читателей, вызовут обсуждения, дискуссии и помогут нам вместе определиться в путях и направлениях решения вопросов и проблем нашей образовательной системы, с одной стороны, и её профессионального сообщества – с другой.

Сегодняшние векторы развития республиканской системы образования, её достижения и основные проблемы, а также пути их решения явились предметом активного обсуждения на прошедших недавно в республике августовских педагогических конференциях. Так на республиканской конференции, состоявшейся 25 августа т.г., её участники с особым интересом выслушали выступление нового республиканского министра образования и науки А.А.Мирошниченко. Конечно же, новым его можно назвать достаточно условно, так как в ноябре исполнится год со времени начала его работы в этой должности. Тем не менее для него выступление на августовском форуме педагогов республики было первым, и оно заметно отличалось от речей привычных для подобного рода мероприятий.

Думается, что всем нам интересно его мнение по широкому кругу вопросов и проблем образования. Интервью с ним вы найдёте на страницах нашей газеты.

Вопросы финансирования образовательных учреждений, выполнения майских (2012 года) Указов Президента РФ В.В.Путина – также, на наш взгляд, достаточно актуальная и интересная для всех работников тема, и она раскрывается в материале, подготовленном заместителем министра образования и науки – начальником управления планирования и исполнения бюджета в сфере образования Е.В.Бусыгиной.

Серьёзное новшество ожидает педагогов республики в 2016 году – меняется механизм финансирования системы повышения их квалификации. В связи с этим хотелось бы напомнить, что уже с введением нового закона об образовании в вопросах повышения квалификации педагогов произошли существенные изменения: вместо 5-летнего периода между очередными сроками повышения квалификации был введён 3-летний. Что изменится для педагога с введением этих новшеств, можно узнать из интервью ректора республиканского института развития образования В.А.Байметова.

Продолжение на стр 2

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Окончание. Начало на стр. 1.

2015 год для нашего отраслевого Профсоюза юбилейный. Мы отмечаем одновременно и 110-летие российского профсоюза образования, и 25-летие нового постсоветского профсоюза. Этот год также завершил очередной 5-летний отчётно-выборный цикл в нашем профсоюзе, и всё это является хорошим поводом для размышлений о путях развития профсоюзного движения в образовании. Разговор об этом вы найдёте в интервью председателя общероссийского профсоюза образования Г.И.Меркуловой, размещённом в журнале «Профсоюзный журнал», выдержки из которого мы также публикуем на страницах нашей газеты и в рубрике «Основной вопрос».

Также хочется напомнить, что 2015 год в нашем профсоюзе был объявлен Годом молодёжи. Тема весьма актуальная в образовательном сообществе, тем более учитывая, что в республиканском образовании сегодня работают более 5000 пенсионеров, а доля молодых педагогов в общем количестве работающих составляет не более 5%. Средний возраст педагогов составляет 47 лет. В этом номере вы найдёте специальный материал, подготовленный нашей молодёжью, о проблемах молодых и видением путей их решения.

Вопросы охраны труда во все времена были одним из приоритетных направлений работы профсоюзов, и сегодня это направление вновь становится актуальным. Отчасти толчок этому дали принятые в этой области федеральные нормативные законодательные акты, вызвавшие у наших специалистов ряд вопросов. Об этом вы прочтёте в материале ведущего специалиста рескома Профсоюза Р.А. Валиева.

«Если бы министром был я» – под таким девизом был проведён брифинг-опрос руководителей и педагогических работников нескольких образовательных учреждений республики. Мы публикуем выборку из ответов на этот вопрос и приглашаем вас, уважаемый читатель, присоединиться к дискуссии на эту тему.

Традиционными для нашей газеты являются рубрики «Страница профсоюзного активиста», в которой представлены материалы о жизни профсоюзных организаций и страничка профсоюзного юриста.

Задумывая несколько лет назад выпуск нашей профсоюзной газеты, мы очень рассчитывали, что это будет место для дискуссий, место, где могут быть размещены мнения и предложения любого заинтересованного работника образования, независимо от его ранга и положения. Пока к этому мы только идём, но надеемся, что каждый последующий номер с участием наших читателей будет всё интереснее.

ОСНОВНОЙ ВОПРОС

О проблемах образования и работе защитников педагогов и студентов «Профсоюзному журналу» рассказала председатель Общероссийского Профсоюза образования Галина Ивановна МЕРКУЛОВА. Мы публикуем выдержки из её интервью.

ПРОФСОЮЗ для образования

В этом году историческому профсоюзу учителей исполняется 110 лет. Российскому профсоюзу – 25 лет. На момент создания российского – в чём он отличался от существовавшего прежде советского профсоюза? С этого вопроса началась беседа с Галиной Ивановной.

- То, что мы пережили в 90-е годы, вряд ли переживал какой-то другой профсоюз в мире. Были два пути: можно было распустить советский профсоюз и начинать всё с нуля, от создания первичек – вверх. Но мы прекрасно понимали, что в России есть огромное количество людей, которые уже были в советское время членами профсоюза. И тот факт, что меняется общественный строй, меняется политика в стране, не означает, что эти люди должны потерять хотя бы на какое-то время свою защиту, представительство своих интересов. Поэтому мы пошли наиболее сложным, эволюционным путём: пытались в рамках уже действовавшего профсоюза менять его деятельность, делать её адекватной тем процессам, которые происходят в стране. Началась непростая пора для профсоюза. Нужно было заниматься именно теми вопросами, которые были наиболее болезненными для тех, чьи интересы мы представляем.

Тогда в отрасли всё было демократично, на мероприятиях у нас были все – вплоть до премьер-министра. Мы их приглашали к себе, они перед нами отчитывались... То есть мы начали приучать власть к необходимости ведения переговоров с социальными партнёрами.

В то время мы занимались важнейшей работой по укреплению профсоюза. С трудом обеспечивали необходимыми кадрами наши организации: у нас не было ни юристов, ни экономистов – не было никого.

Закончились 90-е годы, и мы почувствовали: государство предприняло шаги к улучшению ситуации, к сглаживанию остроты проблемы с задержками заработной платы. Впрочем, появилось много других проблем...

...И мы тогда начали смотреть, как расширить деятельность профсоюза. Какие ещё важные направления нужно усилить? Конечно, мы всегда ставим главной целью, чтобы власть с нами считалась. А для этого главное – профсоюзная структура должна быть профессиональной. Власть с нами может не согласиться, может не принимать тех решений или предложений, с которыми мы выходим. Но нам не могут сказать: «Вы говорите непрофессиональные вещи».

В нашей отрасли уже давно идут процессы реформирования. А последствия нововведений, на наш взгляд, не всегда достаточно продумываются. И профсоюзу нужно отслеживать все эти процессы, реагировать.

Надо привлекать в профсоюз молодёжь. Мы начали проводить всероссийскую педагогическую школу профсоюза, в следующем году она пройдёт уже пятый раз. У нас создан Совет молодых педагогов – очень активные ребята в нем работают. Развиваются молодёжные советы в регионах.

После разграничения полномочий между центром и регионами получилось, что на каждом уровне есть вопросы, которыми необходимо заниматься нам как социальным партнёрам. Например, вопросы заработной платы – они сейчас актуальны для каждого региона. Аттестация учителей – тоже на региональном уровне.

Но если дело касается таких вещей, как увольнение, нарушение прав членов профсоюза – тут вступает и профсоюзная вертикаль. Так, если вдруг возникает какой-то иск от члена профсоюза, сначала этим занимаются на уровне района. Если суд не принимает во внимание наши аргументы – дальше мы двигаемся на уровень области. Если и на этом этапе у нас не получается – выходим на Верховный суд, и здесь профсоюзные юристы представляют интересы, сопровождают эти искивые заявления...

Мы считаем, что необходим глубокий, серьёзный мониторинг зарплат, чтобы понять, какие уровни стартовых условий оплаты труда – самого оклада – уже сложились в России. Мы же не говорим, что надо взять какую-то огромную цифру и установить именно её. Но надо посмотреть, ниже чего зарплата быть не может в принципе. А дальше уже в зависимости от того, какой уровень жизни в регионе, делать коэффициенты для тонкой подстройки.

Среди целей, которые съезд профсоюза наметил – увеличение базовой составляющей заработной платы не менее чем до

60%. Когда индексировались фонды оплаты труда, всегда давали команду увеличивать ту часть, которая касается стимулирования. Просто потому, что это дешевле. Мы возражали и говорили, что базовые ставки и оклады должны быть весомыми, тогда стимулирующие выплаты в процентном отношении соотношении будут меньше. Так что 60% – это серьёзное требование.

- Я хочу спросить вас о произошедшем повышении заработных плат, которое прошло, в том числе, в результате «майских» указов Путина. С вашей точки зрения, увеличение зарплаты прошло в большей мере за счёт увеличения количества денег, которые государство начало направлять в отрасль? Либо это результат сокращения числа работников?

- Естественно, и за счёт сокращений. И финансовые вливания делались несомненно. Но в «дорожной карте» отрасли сразу было сказано: 30% роста зарплат – за счёт оптимизации. В некоторых регионах тогда здорово повысилась зарплата – на первом этапе, когда был только принят указ. Рост зарплат по некоторым территориям был на 50%, на 100%, и не потому, что там всех поувольняли. Нет, был сделан весьма неплохой шаг. Хотя, конечно, было понятно, как могут складываться перспективы в случае изменения экономической ситуации. К примеру, сейчас говорят, что по экономике зарплата упала. Значит, что надо делать у бюджетников – тоже снижать зарплату?! Этого допустить нельзя.

Как можно говорить о качестве образования, когда всё больше требований предъявляется учителям, с разных сторон – и стандарты, и бумажная работа? В школе работать сегодня намного труднее, чем в старые времена. Да, приходит молодёжь, тянется к системе образования. Но, как бы мы ни фантазировали, всё равно основную базу держат на своих плечах те, кто работал 15 и 20 лет назад. И когда мы говорим о новшествах, о сокращениях и т.д. – кто будет выдерживать весь этот объём требований?

- Если проранжировать три главных направления работы профсоюза на перспективу, то какие вы считаете наиболее важными?

- Не теряет актуальности и является приоритетным – системное повышение профессионализма кадров по всей вертикали. Потому что это процесс бесконечный, он всегда важен. Второе – эффективное использование ресурсов профсоюза. Третье – поиск возможных структурных изменений в профсоюзе, развитие информационных форм работы и инновации.

Вопросы задавал А. Шершуков

ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ В ЦИФРАХ И ФАКТАХ

На начало 2015 года в профсоюзе действует 80 территориальных организаций на уровне субъектов РФ, **2359** – на уровне муниципальных образований, около **83 тысяч** первичных организаций и около **70 тысяч** профгрупп. Профсоюз объединяет почти **4,413 млн.** человек, или **75,4%** от общего количества работников и студентов образовательных организаций системы Минобрнауки РФ.

На общественных началах в выборных органах первичных и территориальных организаций профсоюза, в их постоянных комиссиях работают **922,5 тыс.** профсоюзных активистов. На штатных должностях в качестве председателей, бухгалтеров и специалистов работают **5233** человека.

Средняя номинальная заработная плата в сфере образования по полному кругу организаций в целом за последние 5 лет увеличилась в 1,9 раза – с **13,3 тыс.** руб. (2009 год) до **25,9 тыс.** руб. (2014 год). Реальная же заработная плата в сфере образования, с учётом роста за 5 лет на **45,8%** потребительских цен на товары и услуги, увеличилась в 1,3 раза.

За период с 2010 по 2014 год количество материалов, направленных в суд и рассмотренных с участием юристов территориальных организаций профсоюза, составило более 40 тысяч, при этом примерно в 90% случаев иски были полностью или частично удовлетворены.

ИЗ ПЕРВЫХ УСТ

Главное – НЕ МЕШАТЬ УЧИТЕЛЮ РАБОТАТЬ

О перспективах развития образования в республике, роли общественных организаций и объединений в жизни педагогического сообщества, о новых планах и идеях, ждущих своего воплощения, мы беседуем с министром образования и науки УР Алексеем Анатольевичем МИРОШНИЧЕНКО.

ОБРАЗОВАНИЕ – ЭТО САМООРГАНИЗУЕМАЯ СИСТЕМА

За долгие годы работы в образовании у меня сложилось своё представление об этой отрасли. Я уверен, что школа – это самоорганизуемая система, которой нужно помогать, но ни в коем случае не мешать. С одной стороны, эта система инертна, а с другой – обладает высокой адаптивностью к изменениям. Консерватизм педагогической среды – это вовсе не плохо, поскольку позволяет сохранить всё самое ценное и значимое, наработанное десятилетиями и даже столетиями ранее. Менять эти наработки без предварительной их апробации, предварительного эксперимента, серьёзного анализа и, что самое важное, без учёта мнения педагогической общности, ни в коем случае нельзя.

Мои основные постулаты на посту министра: первое – не нужно учителю мешать; второе – нужно дать ему максимальную свободу творчества, освободить его от несвойственных ему функций; третье – необходимо сплотить учительство, как профессиональную категорию. Нужно, чтобы оно, с одной стороны, было представлено на всех уровнях власти, а с другой – имело «жесткое», беспрекословно выполняемое понятие о профессиональных обязательствах, профессиональной ответственности и профессиональной этике поведения.

«ВОТ ПРИЕДЕТ БАРИН, БАРИН НАС РАССУДИТ...»

Нужно понять, что без инициативы самого педагогического сообщества, без его организованности, сплочённости, готовности и решимости к переменам, ничего не изменится. Какой бы хорошей ни была идея, рождённая «наверху», на уровне организации она будет преломляться через её специфику, её особые условия и особенности каждого конкретного коллектива и педагога. Поскольку разница в специфике образовательных организаций большая, то и предлагаемые решения должны приниматься с её учётом.

Все основные проблемы в образовании сегодня сосредоточены не на уровне министра или региона, а в каждой конкретной организации на уровне «учитель – ученик – родитель». Логично, что отсюда и должна идти инициатива, здесь и должны приниматься эффективные управленческие решения. Понятие профессионального достоинства и чести никто, кроме учителей, не примет и не отстоит. Не нужно ждать, что «вот приедет барин, барин нас рассудит...».

ШКОЛА – ПРЕЖДЕ ВСЕГО ДЛЯ УЧИТЕЛЯ

Сегодня нет единого ответа на вопрос – что же такое школа и для кого она? Хотя многие и говорят, что школа существует для ученика, я считаю, что школа всё же в большей мере для учителя. Это не только рабочее место, это – лаборатория творчества, второй, а порой и первый дом для творцов, коими является подавляющее большинство педагогов. Ученики же приходят в школу, и задача учителя – организовать эффективный образовательный процесс, сделать всё, чтобы дети приходили в школу с желанием, а уходили с ожиданием нового учебного дня. Это под силу лишь педагогам, осознающим и чувствующим свою знаковую роль в жизни каждой школы.



ДОКУМЕНТООБОРОТ В ШКОЛЕ

Одной из основных проблем учителя является высокая степень его загруженности на рабочем месте. Во многом она связана с большим объёмом документов, которые приходится заполнять. Я проанализировал процесс аттестации – очень много бумаг. То же самое с процессом учебной и воспитательной работы. Проблема действительно серьёзная, но думать, что она решится только сверху – это иллюзия.

Немного истории. При Советском Союзе многое было централизовано: единые методические материалы, единые формы документов, всё было чётко расписано и спланировано. Затем начался этап инновационной деятельности и свободы творчества. Учителя это восприняли на «Ура!» – начинаем делать так, как нам нравится и представляется нужным. Но! Как человек, долгое время проработавший в педагогическом институте, могу сказать, что никогда учителей не учили отбирать учебные материалы и заниматься планированием на уровне межпредметных связей. В результате школы создали модели образовательной деятельности в силу своего понимания и умения. Переход к стандартам образования и академические свободы образовательных организаций только увеличили объёмы неструктурированных массивов информации.

Между тем управленцы несут ответственность за процесс обучения и его результат, поэтому у них возникает естественное желание каким-то образом этот процесс контролировать. Вполне естественно, что контроль ведётся по формальным показателям – так проще и понятней. Например, показатель успеваемости оценивается по среднему баллу учащихся. Попытки оценить воспитательную работу сводятся к таким же формальным показателям, как количество проведённых мероприятий. Сегодня контроль деятельности школы идёт, исходя из оценки документов, отсюда и рост документооборота.

Тем не менее нужно осознать, что учебный и воспитательный процессы и их документальное отражение – это не одно и то же.

ВРЕМЯ ПЕРЕМЕН

Проблему загруженности учителей и освобождения их от ненужного бумаготворчества можно, на мой взгляд, решить поэтапно. Для начала, необходимо конкретизировать содержание Трудового договора, в котором чётко прописать деятельность учителя: что входит в круг его обязанностей по основной и внеучебной деятельности. Кроме того, нужно определить допустимый объём внеурочных мероприятий, исходя из учебного плана и получаемой итоговой нагрузки.

Следующий этап, который сегодня пока ещё воспринимается не всеми – это деятельность по разработке регионального стандарта воспитательной работы. Стандарт в данном понимании – это систематизация воспитательной работы, исходя из возможностей учителя и учащегося и соотношения их реальной нагрузки с реальными целями. Мы должны понять, какие документы будут входить в региональный стандарт, и сделать их привязку к содержанию процесса обучения. Например, дети, которые живут и учатся в Удмуртии, должны знать культуру, традиции и знаменитых людей нашей республики – так воспитывается гордость за свою землю и её историю.

Итогом систематизации документов, касающихся воспитательной работы, будет то, что проблемы замены какого-то мероприятия на другое, не запланированное ранее, но важное и нужное, не возникнет. Немалую роль в снижении затрат времени на документооборот может сыграть осмысление содержания заполняемых документов. Зачастую они неоправданно перегружены. Например, для отражения в документе проведения классного часа совсем не обязательно писать огромный план-конспект: достаточно кратко отразить его основные этапы.

Завершающим этапом после введения регионального стандарта воспитания, должно стать введение норматива рабочей нагрузки учителя. Превышение этого норматива будет сигнализировать о том, что ему приходится вести деятельность, не связанную с прямыми обязанностями, и должно вызывать тревогу.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ

Система оценивания педагогического труда – это вовсе не средний балл ЕГЭ, а динамика развития конкретного учащегося с течением времени. При этом должен оцениваться не только прогресс в успеваемости, но и изменение личностных характеристик учащихся в лучшую сторону. Кто же сможет объективно оценить труд педагога? Уверен: только сам педагог. Да, педагог должен оценить сам себя.

Возражения, что учителя будут давать необъективную оценку своим подопечным в свою пользу, я считаю необоснованными. Не нужно априори думать плохо о наших учителях. Подавляющее большинство – это честные и ответственные педагоги, работающие по призванию. Кроме того, к деятельности по независимой оценке их достижений можно привлекать различные профильные общественные организации – такие, как профсоюз работников образования и профессиональные педагогические сообщества.

О РОЛИ ПРОФСОЮЗОВ И НЕ ТОЛЬКО...

Общественные организации, профсоюзы и педагогические сообщества – реальная сила, и их роль в системе образования нужно повышать. Например, профессиональное сообщество учителей вполне может включиться в процесс оценки труда педагогов, их аттестации и стать независимыми и объективными «судьями».

Хорошо, если профсоюзы внутри своей организации будут дифференцированы по аналогии с методическими объединениями – такими, как объединение математиков и физиков, преподавателей русского языка и литературы и т.д. Это может быть очень полезно и востребовано. К примеру, учитель считает, что он готов получить высшую категорию. Кто его проверит? Кто в полной мере сможет оценить его труд, исходя из специфики образовательной организации, педагогического коллектива, условий труда, сообщества обучающихся? Ясно, что в полной мере – не министр и не аттестационная комиссия. Вот здесь и могут сказать своё слово, дать свою

Продолжение на стр. 5

Уважаемые коллеги сферы образования! Дорогие педагоги!

Примите самые искренние поздравления с вашим профессиональным праздником – Днём учителя!

Ваша профессия очень многогранна. Вы даёте знания, учите юное поколение самым разным наукам. Вы воспитываете будущих граждан страны, вкладывая в них понятия чести, добра и справедливости. Во многом благодаря вам, вашим усилиям сохраняется преемственность поколений, традиции. Пусть никогда не покидают вас энтузиазм, любовь к детям, стремление учить и учиться, созидать и покорять новые вершины профессионального мастерства!

Здоровья вам, счастья, нескончаемой энергии и оптимизма.

С праздником!

Министр образования и науки
Удмуртской Республики
А.А. Мирошнichenko

Поговорим о ЗАРПЛАТЕ

Призвание, возможность самореализации, даже признание коллег ни заменят и не смогут удовлетворить одну из базовых потребностей человека в «хлебе насущном». И в большинстве светлых голов всё же вопросы успешности и повышения самоотдачи напрямую связаны с финансовым обеспечением, как одним из аспектов профессионального признания. О заработной плате сегодня и финансовых перспективах педагогов – наше интервью с заместителем министра образования и науки УР по экономике Е.В.Бусыгиной.

- Елена Владимировна, рост цен за последние полтора года заметно сказались на уровне жизни населения. Имеет место так называемый спад реальных доходов. Планируется ли в этой связи повышение оплаты труда педагогов или какая-то иная поддержка со стороны властей?

- В рамках выполнения «майских» указов Президента РФ нашим министерством ежемесячно и ежеквартально отслеживается уровень средней заработной платы педагогических работников. Так, по итогам I и II квартала 2015 года (без учёта отпускных) показатели «дорожной карты» в части оплаты труда педагогических работников выполнены по всем типам учреждений образования республики, кроме показателя по заработной плате педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

Невыполнение показателя по заработной плате педагогических работников дошкольных образовательных организаций (на 6,9%, в том числе 1,9% сверх 5-процентного допустимого отклонения значения показателей) обусловлено ростом средней заработной платы в сфере общего образования. В целях выполнения «дорожной карты» по уровню средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций министерством разработан проект постановления Правительства Удмуртской Республики, которым предлагается педагогическим работникам за обеспечение качества реализации программы дошкольного образования установить ежемесячную надбавку в размере 1500 рублей (с учётом районного коэффициента – 1725 рублей). Данный нормативный правовой акт проходит процедуру согласования.

После выплаты заработной платы за III квартал 2015 года будут оценены показатели выполнения «дорожной карты» по средней заработной плате педагогических работников и при необходимости подготовлены предложения по повышению заработной платы.

- На заседании Госсовета УР, прошедшем 23 июня, депутаты рассматривали вопрос о сокращении расходной части бюджета республики на 2015 год, в том числе и о сокращении средств на заработную плату бюджетников. Как это коснётся учителей?

- Снижения средней заработной платы педагогов в 2015 году не планируется. Также в соответствии с «Дорожной картой» сохранится соотношение средней заработной платы педагогических работников к средней заработной плате по Удмуртской Республике. В том числе заработная плата составит: педагогических работников образовательных учреждений общего образования – 100% к средней заработной плате по УР; педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – 100% к средней заработной плате в сфере общего образования УР; педагогических работников учреждений дополнительного образования детей республики – 85,5% к средней заработной плате учителей УР; преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих программы профессионального обучения и среднего профессионального образования – 95% к средней заработной плате по Удмуртской Республике.

Денежные средства в бюджете Удмуртской Республики в текущем году на данные цели предусмотрены.

Изменение средней заработной платы конкретного работника может быть связано с изменением



выплат компенсационного и стимулирующего характера, конкретный размер которых используется, как правило, на учебный год и может быть как уменьшен, так и увеличен в новом учебном году в соответствии с выполнением показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда организации. Также изменение заработной платы может быть связано с изменением педагогической нагрузки. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

- Все мы прекрасно понимаем, что нехватка педагогических кадров даёт возможность показывать более или менее благополучную статистику по заработной плате. За благополучными цифрами величины средней заработной платы педагогов стоит с одной стороны, весьма и весьма напряжённый труд более чем на полторы ставки, а с другой стороны – весьма скромные зарплаты тех работников, нагрузка которых равна одной ставке. Особенно остро эта проблема ощущается среди молодых педагогов, зарплата которых не превышает 12-15 тысяч рублей. Что планируется предпринять в этом направлении?

- Существующая система оплаты труда, утверждённая постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315, позволяет начислить заработную плату на ставку при условии выполнения показателей эффективности и высокого качества труда до уровня средней заработной платы по республике и не требует дополнительных изменений.

Постановлением № 315 должностные оклады по квалификационному уровню по профессиональным квалификационным группам устанавливаются независимо от образования, стажа и квалификационной категории работников – рост окладов педагогов с 1 сентября 2013 года составил 5-30%), т.е. молодым специалистам оклады устанавливаются наравне с педагогами со стажем. Замечу, что должностные оклады молодых специалистов (педагогических работников) общеобразовательных учреждений с 01 сентября 2013 года увеличились с 5,0 тыс. рублей до 9,1 тыс. рублей. Средняя начисленная заработная плата молодых специалистов с 01 сентября 2013 года выросла в среднем на 30 и более.

Средняя заработная плата учитывает заработную плату на физическое лицо с учётом всей педагогической нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также оплату коммунальных льгот. В средней заработной плате большую долю составляет окладная часть – 55% (оплата за учебную нагрузку), компенсационные (вредные условия труда, сельские выплаты, уральской коэффициент, проверка тетрадей, классное руководство и т.п.) – 24%, стимулирующие выплаты (по показателям эффективности и качества труда) – 18% и коммунальные льготы сельским педагогам – 3%. Обращаю ваше внимание на то, что гарантированы выплаты окладной части и компенсационные выплаты, которые составляют 79% от средней заработной платы.

Средняя заработная плата педагогических работников в 2014-2015 учебном году сложилась с учётом ведения следующей учебной нагрузки: по общеобразовательным организациям 1,47 ставки – 4,41 учебных часа в день; по дошкольным организациям 1,11 ставки – 8,0 учебных часов в день; по организациям дополнительного образования детей 1,5 ставки – 4,5 учебных часа в день; по организациям начального и среднего профессионального образования 1,65 ставки – 4,95 учебных часа в день.

Федеральная Методика расчёта средней заработной платы учитывает заработную плату на физическое лицо с учётом всей педагогической нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Министерством образования неоднократно

поддерживались проекты федеральных законов о расчёте средней заработной платы на одну ставку, но, к сожалению, изменения на федеральном уровне не приняты. Для этого необходимо дополнительно 2,8 млрд. рублей для оплаты труда педагогических работников республики.

Министерством направлено письмо Председателю Государственного Совета УР В.П. Невоструеву и Председателю Постоянной комиссии по науке, образованию, культуре и молодёжной политике Государственного Совета УР Н.А. Судариковой с предложением выйти с законодательной инициативой и внести изменения в действующее законодательство об образовании в части уточнения расчёта средней заработной платы педагогических работников на одну ставку.

Также хотелось бы напомнить, что в целях поддержки молодых специалистов принят Закон Удмуртской Республики от 21 марта 2014 года № 11-РЗ «О реализации полномочий в сфере образования», который предусматривает единовременные денежные выплаты выпускникам со средним или высшим педагогическим образованием, принятым на работу на должности педагогических работников в сельские муниципальные или в государственные образовательные организации Удмуртской Республики.

Размер выплат составит: за первый год работы – 40000 рублей, за второй год работы – 60000 рублей, за третий год работы – 80000 рублей. Данные нормы закона вступили в силу с 1 января 2015 года. Порядок назначения данных выплат установлен постановлением Правительства Удмуртской Республики от 22 декабря 2014 года № 532 «О порядке и условиях назначения единовременных денежных выплат выпускникам, получившим среднее или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные или в государственные образовательные организации Удмуртской Республики в сельской местности».

На основании решения комиссии Министерства образования и науки Удмуртской Республики по итогам рассмотрения предоставленных педагогами документов впервые будут произведены выплаты до конца 2015 года за первый полный отработанный (календарный) год работы в образовательной организации.

Благодаря принимаемым на уровне Правительства УР и органов местного самоуправления мерам социальной поддержки педагогов в республике начинают решаться наиболее острая проблема – проблема дефицита педагогических кадров.

Кроме того, педагогам, работающим в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа) выплачивается надбавка за работу в сельской образовательной организации в размере 25% от должностного оклада и предоставляются компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

Не остаются в стороне от решения вопросов кадровой политики и муниципальные образования. Администрации муниципальных районов и городских округов выплачивают свои «подъёмные» (до 10 тысяч рублей) и ежемесячные доплаты к окладу (от 300 руб. до 5 тыс. руб.). В ряде районов молодым специалистам предоставляется жильё или социальная выплата на возмещение расходов по найму жилого помещения, выделяются земельные участки под строительство жилья.

Положительный опыт работы с молодыми специалистами на протяжении многих лет существует в Воткинском районе (2 тыс. руб. – компенсация оплаты за жильё 3 года, 10 тыс. руб. – подъёмные), на протяжении первых 2-3 лет производятся доплаты к заработной плате в следующих районах республики: Граховском (50% от оклада), Дебёссском (от 400 до 2000 руб.), Игринском (30% от оклада – в первый год работы, 20% – во второй, 10% – в третий), Кезском (30% от оклада – в первый год работы, 20% – во второй, 10% – в третий), Селтинском (35% от оклада), Юкаменском (10% от оклада), Якшур-Бодьинском (до 50% от оклада один-два года), выплачиваются подъёмные в Киясовском районе (до 5 МРОТ), в Сарапульском районе (2,5 тыс. руб. специалистам со средним профобразованием, 5 тыс. руб. – с высшим).

Количество вакансий в муниципальных образовательных организациях Удмуртской Республики по сравнению с прошлым годом уменьшилось на 30%.

Повышение квалификации: ГАРАНТИИ и СВОБОДА ВЫБОРА

Модернизация системы образования напрямую внесла существенные изменения в вопросы повышения квалификации педагогов. Закон возлагает на них обязанность систематически повышать свой профессиональный уровень, но одновременно и предоставляет право выбора организации, осуществляющей образовательную деятельность, формы получения образования и формы обучения. На различных уровнях власти акцентируется внимание на том, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров является главным источником получения педагогами и управленцами новой информации, нового знания и новых навыков, а следовательно, именно на данную систему возлагается определённая мера ответственности за подготовленность работников образования к модернизационным процессам.

Кроме того, в 2016 году меняется механизм финансирования системы повышения их квалификации – республика переходит в режим персонификации государственных обязательств. И именно вопрос о персонифицированной системе стал первым, который мы задали ректору Института развития образования Удмуртской Республики **Владимиру Александровичу БАЙМЕТОВУ**.

Персонифицированная система в первую очередь преследует цель сохранить социальные гарантии педагога, не снижая бюджетных средств на повышение квалификации педагогов. Это значит, что за каждым конкретным педагогом «пойдут» деньги, выделенные ему бюджетом на эти цели. В свою очередь, любая организация, имеющая лицензию на повышение квалификации, сможет подать заявку и, при наличии соответствующей программы, участвовать в отборе.

Каковы функции Института развития образования, как регионального оператора персонифицированной системы в этой процедуре? И насколько Вы лично считаете корректным определение такого статуса за ИРО, учитывая, что повышение квалификации является одним



из основных видов деятельности института?

– Действительно, с момента основания нашей организации в январе 1934 года основной задачей института было повышение квалификации и переподготовка работников образования Удмуртской Республики, и смена названия направления нашей деятельности не поменяла, а лишь расширила. Соответственно мы также будем представлять свои программы для отбора на экспертизу, и мы заинтересованы в том, чтобы педагоги шли к нам. И здесь, я считаю, конкуренция будет подхлестывать коллектив, стимулировать его к развитию. Что же касается вопроса корректности, то функция регионального оператора наделяет нас обязанностями модератора процесса, по сути, сводя наше участие к чисто технической работе. Экспертный Совет формируется при Министерстве образования и науки УР, и все решения будут приниматься именно там. Решения эти будут касаться в первую очередь качества представленных программ.

Можно ли подробнее о том, что входит в функции регионального оператора?

– Как я уже сказал, в основном это координационные функции: методическое сопровождение, мониторинг организаций-заявителей, отслеживание наличия и активности сетевых сообществ. Например, ни для кого не секрет, что есть организации, занимающиеся повышением квалификации из чисто коммерческого интереса. Всё содержание курсов в которых сводится к получению денег и выдаче соответствующего документа – ни о каком реальном повышении какой бы то ни было квалификации речь не идёт вообще. Естественно, что такую практику нужно отслеживать и исключать. Поэтому, в числе наших задач сбор информации о таких организациях и исключение их из списка. В то же время, может быть и другая ситуация: при наличии соответствующих отзывов и получения подтверждения качества работы организации мы можем заявлять о пролонгации программы. Вся эта информация будет находиться в открытом доступе и распространяться через СМИ и сети «Интернет». Хочется надеяться, что персонифицированная система не только гарантирует право педагога на повышение квалификации, но и даст ему реальное право выбора образовательных программ.

Блиц-опрос педагогов и руководителей образовательных учреждений

ЕСЛИ БЫ МИНИСТРОМ БЫЛ Я ...

- «Ввёл бы пятидневку».
- «Построил бы спортивную базовую площадку в Зуринской школе-интернате для подготовки детей с ОРЗ для участия в спортивных мероприятиях».
- «Отменил рейтинговую оценку школ, т.к. они работают в неравных условиях. Сделал бы упор не на конкуренцию, а на коллективизм».
- «Снял бы нагрузку, не связанную с основной деятельностью (общественная нагрузка, обследование мкр-на, закреплённого за школой). Конкретизировал функционал педагога – обязанности не могут быть безразмерными».
- «Повысил бы оплату труда педагога».
- «Советовался бы с педагогической общественностью по поводу нововведений, чтобы они, не подкреплённые ресурсами, не превратились в профанацию. Сделал бы финансирование школ достаточным для выполнения требований, предъявляемых при проверках: санитарно-гигиеническое оснащение; материальная база; бесплатные осмотры учителей; обеспечение рабочего места ученика согласно ФГОС. Постоянно общался бы с учителями, чтобы не возникало отрыва от реальности».
- «Сократил бы до минимума отчёты. Оптимизировал документооборот, исключив бессмысленные документы. Снизил бы количество проверок представителями разных ведомств».
- «Повысил бы имидж профессии педагога, приложив все усилия для популяризации его через СМИ. Чаще бы выступал в СМИ в защиту педагогического сообщества. Поднял бы с «колен» профессию учителя».
- «Предоставил бы школе право формировать штатное расписание. Пересмотрел бы норматив штатного расписания в соответствии с законодательством и реальными нуждами образовательных организаций, чтобы, говоря о той же инклюзии, школы могли элементарно привлекать узких специалистов».
- «Отделил бы школы от централизованной бухгалтерии, чтобы директор мог реально распоряжаться деньгами. Например, не оплачено материальное обеспечение (МО), а в арбитражном суде отвечает за это директор, а не администрация. Заложил бы в сметы деньги на МО, чтобы решить, наконец, вопрос с МО школ. Решил бы вопросы обеспеченности на селе Интернетом. Создал бы на селе ресурсные центры».
- «Обеспечил бы поддержку молодых педагогов. Например, в вопросах выделения ведомственного жилья. Обязал бы выпускников-педагогов отработать по специальности».
- «Восстановил бы систему распределения по школам выпускников вузов. Повысил практическую направленность обучения в вузах».
- «Вёл бы постоянно действующий семинар для директоров образовательных организаций под «крышей» МОиН УР».

ИЗ ПЕРВЫХ УСТ

Окончание. Начало на стр 3.

экспертную оценку деятельности учителя профсоюз и педагогические сообщества.

При этом можно не сомневаться в объективности этой оценки, поскольку независимая организация в данном случае несёт ответственность за дальнейшую деятельность учителя и её результаты.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

Повышение квалификации – важнейший вопрос, и мы его всегда держим в поле нашего внимания. Вопросы, безусловно, есть, мы о них знаем и решаем. Хочу обратить внимание учителей на то, что, помимо традиционных курсов, в Интернете размещено большое количество бесплатных, отлично разработанных массовых онлайн-курсов, так называемых МООС. Нужно пользоваться этой возможностью.

В следующем году несколько меняется финансирование учреждений, занимающихся повышением квалификации: средства на госзадание, выделяемые специализированным организациям, проводящим курсы, будут ограничены, а освободившаяся часть будет распределяться, скорее всего, через муниципалитеты. Такой подход позволит обеспечить обязательное повышение квалификации всех учителей один раз в три года.

Сейчас мы собираем предложения от ведущих вузов республики о том, какую образовательную нишу они могут закрыть. Далее будут формироваться группы слушателей на обучение и заключаться договора, при этом денежные средства будут переводиться на счёт того учебного заведения, с которым заключён договор. И даже если размер переводимых средств не сможет полностью покрыть затраты на проведение курсов, то сможет хотя бы снизить финансовую нагрузку, приходящуюся на слушателей.

Возвращаясь к вопросу роли профсоюзов и профессиональных педагогических сообществ, хочу сказать, что для меня, как министра, очень важна обратная связь, отзывы о проведённом обучении. Если оценка каких-либо курсов будет негативной, это даст повод задуматься о целесообразности сотрудничества с данным исполнителем.

СИЛА – В ЕДИНСТВЕ

В заключение хочу сказать, что только объединив усилия всех участников образовательного процесса и заинтересованных организаций, мы сможем реально что-то изменить в лучшую сторону и добиться прогресса. Министерство образования и науки Удмуртской Республики всегда открыто для любых инициатив, направленных на повышение качества образования в нашей республике.

АКТУАЛЬНЫЙ ВОПРОС для технической инспекции труда Профсоюза

Вопросы охраны труда во все времена были одним из приоритетных направлений работы профсоюзов. В нашей республиканской организации профсоюза эта работа по ряду причин оставалась на втором плане. Понимая это, мы решили навестить упущенное и попытаться начать выстраивать систему работы в этом направлении. В мае 2015 г. я стал участником Всероссийского семинара-совещания, посвящённого вопросам охраны труда, состоявшегося на базе Тамбовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Надо сказать, что по общей численности членов Профсоюза и количеству территориальных профорганизаций эта организация во многом похожа на нашу.

Участниками совещания в подавляющем большинстве были технические инспекторы нашего Профсоюза.

На сегодняшний день техническая инспекция труда Российского профсоюза образования – это могучая сила численностью около 76 тысяч человек, в числе которых: 55 инспекторов, состоящих в штате региональных организаций, 2426 внештатных инспекторов и 74 499 уполномоченных по охране труда в первичных профсоюзных организациях.

В нашей республиканской организации избрано 20 внештатных технических инспекторов, 887 уполномоченных по охране труда в первичных профсоюзных организациях.

Какие же вопросы технической инспекцией ставятся сегодня во главе угла?

Первое, что обсуждали участники в рамках совещания и даже после его завершения – специальная оценка условий труда – СОУТ.

Дмитрий Бельков, директор ООО «Центр экспертизы работ по охране труда», открыл семинарскую программу мероприятия, погрузившись в детали Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Приказа Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению». Он подробно изложил их суть и остановился на основных нерешённых вопросах и пробелах существующей сегодня нормативной базы.

Проведение СОУТ – процедура не бесплатная для работодателей. Однако сегодня существует

весьма непростой вопрос. Сколько стоит, или как определить сколько должна стоить СОУТ?

Если же говорить о самой процедуре проведения СОУТ, то для решения этой задачи есть несколько методов. Самый верный из них – проведение специальной оценки условий труда на основании результатов производственного контроля, предусмотренное 426-м ФЗ. Для начала нужно выбрать аттестующую организацию, которая готова провести производственный контроль, заключить договор и на основании этого сделать спецоценку условий труда. Такой подход даёт возможность провести аудит реального состояния, заложить в проект будущего бюджета образовательного учреждения необходимые конструктивные изменения: ремонт здания, замена освещения, другие мероприятия. Если такую работу спокойно проводить весной и летом, то это позволит подготовить учебное заведение к 1 сентября.

Следует отметить, что, по мнению законодателя и ряда экспертов, СОУТ должна стать неким механизмом выявления вредных производственных факторов на рабочем месте и дальнейшего определения компенсаций, предусмотренных законодательством.

И здесь Профсоюз может задать свои вопросы и принять защитные меры.

Вопрос первый. А что, если СОУТ не выявит вредных производственных факторов и рабочее место будет признано оптимальным? При этом сегодня у педагогического работника сохранились социальные «социалистические завоевания». В ФЗ РФ «Об образовании в РФ» благодаря усилиям Профсоюза сохранено право на досрочную трудовую пенсию педагогическим работникам, которая назначается по выработке 25-летнего стажа.

Но ведь если вредность труда не доказана, возникает вопрос: почему устанавливается досрочная пенсия? Это ведь своеобразная компенсация, льгота. Другие работают, а педагогу досрочную пенсию? За что? Если мы откроем 377-е постановление Правительства РФ о психиатрической помощи, подписанное ещё в 1993 г., то там во вредных факторах указаны физические перегрузки, в том числе нагрузка на голосовой аппарат у работников, занимающихся преподавательской деятельностью, дикторской работой. То есть эта нагрузка (вредный фактор) уже заведомо определена.

Вопрос второй. Есть очень «тонкий» момент – психоэмоциональная нагрузка педагога, которая прямо нигде не обозначается. Но ведь она в той или иной мере присутствует.

Владимир Солдунов – начальник отдела политики охраны труда Департамента условий и охраны труда Минтруда России и непосредственный участник комиссии по разработке закона о СОУТ – после

вопроса о психоэмоциональной нагрузке, которая присуща педагогической деятельности, заметил, что этот фактор невозможно измерить, поэтому его и нет в методике.

И действительно, как можно измерить, является ли эта нагрузка постоянной или появляется только в какие-то моменты? У всех ли педагогов она есть? Если есть у всех, она одинаковая или нет, зависит ли от преподаваемого предмета?

Щемелев Юрий Григорьевич – главный технический инспектор Общероссийского Профсоюза образования – заметил, что фактор психоэмоциональной нагрузки учителя нельзя измерить, но его можно оценить путём опроса, хронометража, как и голосовую нагрузку. Для этого Профсоюзом был проведён мониторинг. Представитель Минтруда пообещал, что итоги мониторинга будут предложены к обсуждению на одном из ближайших заседаний рабочей группы Российской трёхсторонней комиссии.

Закон о СОУТ и методика выявления вредных производственных факторов являются своеобразным универсальным инструментом для работодателя, но применяются пока без учёта специфики отраслей, одинаково на любых рабочих местах.

В итоге получается, что сегодня СОУТ может выявить только те вредные факторы, которые включены в методику проведения СОУТ, а такие специфические факторы, как психоэмоциональная нагрузка, пока даже не предполагается выявлять. Однако в законодательстве уже существует определённый набор норм, регулирующих различные компенсации – вот задача! Причём проблема в первую очередь для законодателя и работодателя. И каким образом будут решаться такие несоответствия – это уже вопрос больше политический и от работника вряд ли зависящий. Для работников же важно сохранить имеющиеся компенсации надбавки, поэтому нужна профессиональная организация, чтобы на разных уровнях, а не только в образовательном учреждении, отстаивать существующие права работника.

Имеются опасения, что закон, призванный выявлять вредные условия труда, вполне может их не «увидеть», не распознать. А это может повлечь за собой очередное ущемление прав отдельных категорий работников – например, педагогов...

Валеев Р.А.,

ведущий специалист рескома Профсоюза

Планом работы рескома Профсоюза в конце октября – начале ноября запланировано совещание по вопросам охраны труда с участием представителей ЦС Профсоюза, на котором мы планируем вернуться к наиболее острым вопросам.

Итоги специальной ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Охрана труда имеет важнейшее значение на каждом производстве, в том числе и в детском саду. Именно от соблюдения правил и норм охраны труда зависит здоровье или жизнь каждого работника в той или иной степени. Поэтому забота о безопасном труде – одна из основных задач и работодателя и профсоюза.

Для того чтобы сделать условия труда безопасными, необходимо проводить их оценку. До 2014 года данная оценка проводилась в форме аттестации рабочих мест. Это была достаточно дорогостоящая процедура, тем не менее 9 детских садов г.Глазова в 2013 году провели аттестацию всех рабочих мест по условиям труда, при этом каждое рабочее место оценивалось по полному набору критериев.

С 1 января 2014 года нормативное правовое регулирование данного вопроса выходит на новый уровень. Вступил в действие Федеральный закон № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда». В соответствии с данным законом меняется порядок оценки, и большая часть рабочих мест должна оцениваться по упрощённой процедуре.

В конце 2014 года 24 детских сада г.Глазова начали проведение специальной оценки условий труда

на рабочих местах, где на тот момент производилась доплата за вредность и предоставлялся дополнительный отпуск.

Результаты этой оценки получились разными. На рабочих местах помощников воспитателей ясельных групп (в 19 д/с), поваров (в 21 д/с) и машинистов по стирке (в 18 д/с) установлен класс вредности 3.2. Это значит, что по этим должностям будет производиться доплата за вредность и сохранится дополнительный отпуск в размере 7 календарных дней. На остальных рабочих местах, где установлен класс вредности 3.1, будет производиться только доплата за вредность, а там, где установлен класс 2, а это допустимые условия труда, не будет ни доплаты, ни дополнительного отпуска.

В итоге по результатам аттестации и специальной оценки условий труда мы имеем: в 2 д/с на всех рабочих местах условия труда были признаны допустимыми, т.е. безопасными; в 4 д/с от 1 до 4 рабочих мест получили класс вредности 3.1, а остальные рабочие места признаны безопасными; в 4 д/с были признаны безопасными только по 4 рабочих места из общего количества.

Некоторые наши сотрудники после проведения аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда впервые получили дополнительные компенсации в виде доплаты за вредность и дополнительного отпуска. Среди них: воспитатели, помощ-

ники воспитателей дошкольных групп, заведующие складом, подсобные рабочие. В то же время появились детские сады, сотрудники которых лишились компенсаций в связи с тем, что их рабочие места были признаны безопасными.

Поскольку от результатов специальной оценки зависит продолжительность отпуска и заработная плата сотрудников, возрастает роль председателя первичной профсоюзной организации при её проведении. Необходимо внимательно следить за выполнением процедуры специальной оценки, оформлением всех документов по результатам специальной оценки и затем, если это необходимо, отследить заключение дополнительных соглашений с сотрудниками организации.

Результаты аттестации рабочих мест действительны до 31 декабря 2018 года, результаты специальной оценки – в течение 5 лет с момента утверждения отчёта о её проведении. За эти 5 лет работодателю необходимо принять меры для выполнения мероприятий, способствующих снижению класса условий труда. Мы должны прийти к тому, чтобы в детском саду все условия труда были безопасными.

О.Ю.Шилева,

Председатель Глазовской городской организации учреждений дошкольного образования и воспитания Профсоюза работников народного образования и науки РФ

МОЛОДЁЖЬ И ПРОФСОЮЗ – самый ВЫГОДНЫЙ СОЮЗ!

Профсоюзы всегда активно работали с молодёжью. И сегодня одна из задач, стоящих перед профсоюзными организациями – *привлечение молодёжи к общественной работе. Молодой человек должен чувствовать свою причастность к большому общему делу, чувствовать свою полезность для людей и общества.*

Проведённый среди молодых педагогов опрос показал существующие проблемы, которые необходимо решать. Помимо социальных проблем (отсутствие жилья, невысокая зарплата), они выделили и проблемы, напрямую касающиеся профессии: несоответствие ЗУН, даваемых в учебных заведениях, реальным требованиям современного образования; курсы повышения квалификации не дают важной практической информации, которая пригодилась бы в работе; низкий социальный статус профессии; не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной специальности.

Устраиваясь на работу, молодые педагоги часто попадают в ситуацию большой нагрузки. Работа в режиме стресса и усталости, постоянное наращивание объёмов, необходимость осваивать всё новые виды деятельности вызывают негативные переживания и, как следствие, уход из системы образования. Чтобы помочь молодым кадрам быстрее влиться в педагогический коллектив, Управлением образования города Можги в 2015 году была организована Школа молодого педагога, проводились «круглые столы», организовывались поездки. Уже во второй раз пройдёт конкурс про-

фессионального мастерства для молодых педагогов «Путь к вершине мастерства». По инициативе профсоюзной организации для молодых педагогов города запланирован семинар-тренинг «Мотивация к трудовой деятельности».

Среди председателей первичных профсоюзных организаций 30% – молодые педагоги, которые считают, что в профсоюзе можно реализовать своё стремление к социальной значимости, самовыражению, личностному росту. И у наших активистов достаточно для этого знаний. А благодаря поддержке старших коллег, проводимым семинарам, учёбам они с энтузиазмом пополняют свой опыт. В этом году наша молодёжь участвовала в VI открытом межрегиональном форуме «Таир-2015» для молодых педагогов под девизом «Традиции и инновации – основы качества образования». Вся неделя на озере Таир была наполнена новыми идеями и открытиями, встречами и знакомствами. По словам участников, они ещё раз убедились в правильности профессионального выбора, поверили в успех.

Наша молодёжь активно принимает участие в Спартакиаде трудящихся города Можги. По итогам 2015 года команда «Просвещение» заняла почётное второе место. Молодые педагоги успешно выступили на республиканском фестивале художественной самодеятельности под девизом «Активная молодёжь – сильный профсоюз». На Республиканском туристическом слёте мы не заняли все призовые места, но зато открыли в себе новые таланты и получили хорошую подзарядку для организма: свежий воздух и общение у костра. Педа-

гоги приняли участие в интернет-акции «Молодые о наставниках». Эссе были размещены в местных средствах массовой информации. Молодые педагоги – наши первые помощники в организации и проведении массовых мероприятий. Они оказали огромную помощь при проведении в нашем городе зонального семинара для председателей первичных профсоюзных организаций.

В целях усиления роли профсоюзных организаций и привлечения в их ряды молодых специалистов объявлен фотоконкурс «Профсоюз в делах и лицах». Одна из его номинаций называется «Мы молоды, активны, перспективны». В ней представляются фото молодых педагогов, их участие в профессиональных конкурсах, творческих и спортивных мероприятиях, досуге. Хорошей традицией является проведение первенства по волейболу среди образовательных учреждений города. Под девизом «Умным быть модно» в ноябре пройдёт интеллектуальная игра «Время».

В Год молодёжи в Общероссийском профсоюзе образования хотим пожелать молодёжи активно проявлять свои индивидуальные творческие и организаторские способности, чувствовать причастность к общему делу, использовать свою энергичность, решимость и инициативу для решения общих проблем. Совместно мы действительно сможем сделать профсоюз сильнее.

И.Ю. Величутина,
Председатель Можгинской
городской организации Профсоюза
работников образования и науки РФ

У ПОХОДА ЕСТЬ НАЧАЛО... или впечатления о туристском слёте педагогов

Вот и завершилось лето, каникулы, сезон отпусков. Но до окончания сезона активных выходных ещё далеко. Погода будто нас призывает: «Не отчаивайтесь, оглянитесь, все – в лес, на природу, к воде и небу!» И мы откликаемся, дружными компаниями отправляемся на традиционную встречу – Республиканский туристский слёт педагогов!

Туризм, как известно, дело коллективное. Только в обстановке, отличной от обыденной, коллектив может обрести себя, проверить на устойчивость и прочность. Вот и в этом году 5-6 сентября в живописных местах Воткинского района близ деревни Болгуры Удмуртский профсоюз работников образования собрал 20 команд из 11 сельских районов, а также городов Воткинска, Глазова, Можги, Сарапула, и 5 команд из Ижевска. Команды собрались раз-

ные, но встреча получилась интересной и полезной для всех.

Спортивным командам Сарапула, Воткинска и Воткинского района удалось продемонстрировать хорошую форму и стать лидерами в туристской полосе препятствий. Командам, хорошо ориентирующимся на местности, удалось выиграть на дистанции с компасом и картой (Завьяловский, Балеинский, Воткинский районы). Командам, умеющим и любящим вкусно поесть на природе, улыбнулась удача в конкурсе поваров (Воткинский, Можга и Октябрьский район г.Ижевска). Пьющим, танцующим и шутящим командам симпатизировали судьи конкурса представления команд (Увинский и Воткинский районы, Воткинский), а командам, сумевшим удивить оформлением кусочка поляны, на которой

предстояло переночевать, достались лавры победителей конкурса бивуаков (Малопургинский и Воткинский районы, Можга). И только тем командам, которые смогли «удержать» все эти разнонаправленные «задачи» более или менее на высоком уровне, повезло при подведении итогов: команды Воткинского района, Воткинска и Сарапула оказались на вершине сводной таблицы результатов.

В заключение хочу сказать большое спасибо нашему профсоюзу за возможность республиканскому туризму развиваться дальше. Успехов всем на этом пути!

Ю.В. Пиминова,
методист отдела туризма
и краеведения Республиканского центра
дополнительного образования детей

На чём «держатся» НАШИ ПЕРВИЧКИ

На уровне любого учреждения широкими законодательными полномочиями в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов и прав членов профсоюза располагает первичная организация Профсоюза. Профсоюзными организациями по поручению трудового коллектива заключаются коллективные договоры с администрацией, которые являются основным локальным правовым актом, регулирующим трудовые отношения в дошкольном учреждении.

Каждая первичная организация Профсоюза, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, имеет и другие возможности эффективно защищать права своих членов. Отсутствие или ликвидация профсоюзной организации серьёзно ослабят защищённость работников перед работодателем.

Для представительства и защиты трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза первичных организаций по месту жительства образованы территориальные организации Профсоюза. По состоянию на 1 января 2015 года Первомайская районная профсоюзная организация объединяет 1560 членов профсоюза, что составляет 94,95% от численности работающих. С апреля 1998 года председателем Первомайской районной организации Профсоюза является Людмила Сергеевна Васяева. В состав районной организации Профсоюза входит 40 первичных организаций, из которых более половины имеют 100%-ное профсоюзное членство.

Большую роль в формировании указанных первичных организаций играет взаимопонимание руководителя учреждения с председателем Профсоюзной организации, которое, безусловно, связано с вопросом социального партнёрства, поиском сотрудничества, взаимопонимания и компромисса.

Профсоюзная организация тем значительнее и сильнее, чем больше работников она объединяет в своих рядах. Как привлечь на свою сторону работников, как показать им необходимость быть в профсоюзе? Вопрос достаточно сложный. Наша районная организация Профсоюза особое внимание уделяет работе по усилению мотивации профсоюзного членства. История создания Профсоюзов показывает, что они всегда и везде создавались для защиты прав и интересов трудящихся, а не для культмассовой работы. Сегодня людям важно чувствовать себя защищёнными, сохранить своё рабочее место, получать достойную заработную плату, иметь приемлемые условия труда. Если работники видят, что первичная профсоюзная организация реально представляет их интересы и готова на деле защищать их права, то они сплочаются вокруг такого Профсоюза.

Для наших членов профсоюза большое значение имеет не только обеспечение социальной защиты, но и ряд других условий: возможность общения с другими коллективами ДОУ, обмен опытом профессиональной работы, участие в интересных мероприятиях и выступлениях, реализация своих

способностей, получение регулярной информационной, правовой и материальной помощи и др. Информированность членов Профсоюза позволяет с большим доверием относиться к его деятельности.

Реализация функции защиты интересов и прав работников – главный критерий оценки деятельности районной организации Профсоюза. Наиболее заметна защитная деятельность Профсоюза в разрешении конкретных жизненных проблем, которые возникают у работников дошкольного образования нашего района в процессе их трудовой деятельности. Например: ущемление трудовых и социальных прав; неправомерное наложение взысканий; нарушение трудового законодательства со стороны администрации ДОУ; сокращение рабочих мест; оформление пенсии по старости и по выслуге лет; неправильное назначение пособий по болезни; нарушение прав при медицинском обследовании; индивидуальный и коллективный трудовой спор.

Профсоюзная организация защищает и поддерживает своих членов. Для этого у неё есть права и опыт. Вступая в профсоюз и оставаясь в нём, работники пользуются преимущественным правом на защиту своих интересов.

Людмила Васяева,
Председатель Первомайской
районной организации
Профсоюза работников народного
образования и науки г.Ижевска

ХОРОШИЕ НОВОСТИ для педагогов СПО

Как это часто, к сожалению, у нас бывает, с принятием нового закона возникают и новые проблемы. И касаются они, как правило, рядовых людей, не имеющих к инициации этих изменений никакого отношения.

С принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ у педагогических работников организаций среднего профессионального образования возникли непредвиденные проблемы с реализацией права на досрочную пенсию по старости. Проблема стала актуальной с начала 2015 года, и связано это с тем, что в Удмуртской Республике, в соответствии с требованиями упомянутого закона, была проведена работа по переименованию учреждений начального профессионального образования в организации среднего профессионального образования. При этом, согласно требованиям законодательства, были внесены соответствующие изменения в их уставы, касающиеся в первую очередь их названий.

На основании этого территориальный орган Пенсионного фонда РФ стал отказывать в приёме отчетов о назначении досрочной страховой пенсии по старости педагогическим работникам указанных учреждений, так как, согласно постановлению Правительства РФ от 16.07.2014 г. № 665, при определении права на данный вид пенсии применяется постановление Правительства РФ от 29.10.2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений...», которое применялось ранее при назначении досрочной трудовой пенсии по старости в соответствии с п.п.19 п.1 ст.27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ».

Между тем наименования учреждений в Списке должностей и учреждений, утверждённом постановлением Правительства РФ № 781, даны в соответствии с образовательными программами, которые предусматривались ранее действовавшим Законом РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 «Об обра-



Федерации». Получился своеобразный замкнутый круг.

Соответствующий отказ территориального отделения Пенсионного фонда приводит к нарушению прав педагогических работников, у которых наступает право назначения досрочной пенсии по старости.

В то же время, в соответствии с вышеуказанным Федеральным законом № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, трудовая пенсия по старости назначается независимо от возраста. Согласно п.2 ст.27 названного закона, списки работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости, правила исчисления периодов работы (деятельности) и назначения указанной пенсии при необходимости утверждаются Правительством РФ.

Действуя в пределах предоставленных полномочий, Правительство РФ постановлением от 29.10.2002 г. № 781 эти самые Списки и Правила утвердило, но изменения в эти списки и правила в связи с принятием нового закона об образовании до настоящего времени не внесло.

Между тем, в соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 20.11.2008 г. № 869-0-0 «...В действующей системе пенсионного обеспечения установление для лиц, осуществлявших педагогическую деятельность, льготных условий приобретения права на трудовую пенсию по старости направлено, главным образом, на защиту от риска утраты про-

фессиональной трудоспособности ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста. Поэтому право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости связывается не с любой работой, а лишь с такой, при выполнении которой организм работника подвергается неблагоприятному воздействию различного рода факторов, обусловленных спецификой и характером профессиональной деятельности; при этом учитываются также и различия в характере труда, функциональных обязанностях лиц, работающих на одних и тех же должностях, но в разных по профилю и задачам деятельности учреждениях и организациях». Таким образом, право на досрочную пенсию педагогов подтверждает и высшая судебная инстанция страны.

Руководствуясь постановлением Правительства РФ от 28.08.2014 г. № 869 «Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой после изменения организационно-правовой формы и (или) наименования учреждений (организаций), профессиональной деятельности, выполнявшейся до такого изменения, в целях досрочного пенсионного обеспечения по старости», мы обращались в Министерство образования УР, отделение Пенсионного фонда РФ, Госсовет, в ЦС Профсоюза для решения вопроса об установлении тождественности профессиональной деятельности. Но, увы, на сегодняшний день законодательно вопрос так и не решён. В настоящее время педагогические работники вынуждены отстаивать своё право на досрочную пенсию путём обращения в суды.

С марта текущего года юристом рескома оказана юридическая помощь в подготовке исковых заявлений ряду педагогов СПО, которые являются членами нашего Профсоюза. Всю весну и всё лето мы с напряжённым вниманием отслеживали судьбу наших исков в разных районных судах республики. Несмотря на многочисленные судебные заседания, определения о переносе рассмотрения дела по той или иной формальной причине, 27 августа, наконец, состоялось судьбоносное для нас в определённой мере судебное заседание. В Увинском районном суде УР

исковое заявление одного из педагогов Увинского профессионального колледжа о признании права на досрочную пенсию по старости было удовлетворено в полном объёме!

Это стало весьма значимой победой, благодаря которой у многих педагогов появился конкретный шанс реализовать своё право на заслуженную пенсию. Несмотря на то, что решение принято пока только первой судебной инстанцией и нам ещё предстоит пройти через рассмотрение в Верховном суде УР апелляции проигравшей стороны, надеемся, что судьи, объективно и тщательно изучив все материалы дела, оставят принятое решение районного суда без изменений.

При этом огромное разочарование и недоумение вызывает позиция некоторых судей – в частности, федерального судьи Кизнерского района, которая на протяжении полугода по непонятным причинам переносит судебные заседания по аналогичному пенсионному делу и отказывается выносить объективное решение по существу дела. Истца по данному делу буквально принуждают соглашаться на фальсификацию документов с целью прекращения разбирательства по делу. Позиция таких судов, на наш взгляд, противоречит смыслу их предназначения. Обращаясь в суд, гражданин надеется на всестороннее, объективное и законное рассмотрение заявления, так как федеральный судья наделён властью принимать независимые от чьей-либо воли решения. На практике же нам зачастую приходится сталкиваться с некомпетентностью судей, которая выражается в боязни принять то или иное решение, которое в дальнейшем может носить прецедентный характер.

Будем надеяться, что грамотных и компетентных в своём деле профессионалов в нашей стране всё-таки больше и скоро нам не придётся по каждому поводу обращаться в суды, а пока ждём окончательного решения по педагогам СПО и надеемся на лучшее.

Е.Е. Маслова,
Главный правовой инспектор
рескома профсоюза

Как прекрасен ЭТОТ МИР

Этим летом наша семья в очередной раз провела свой отпуск на базе отдыха «Людмила» в селе Витязево, являющемся частью города-курорта Анапа Краснодарского края. Заявку на летний отдых мы подали в нашу районную профсоюзную организацию ещё весной, в марте месяце.

Турбаза включает в себя несколько десятков деревянных и каменных корпусов, столовую, открытый бассейн, небольшую игровую зону для детей, спортивную площадку для игры в волейбол и спортивные тренажёры. Жили мы в одноэтажном деревянном корпусе. Номер оборудован всем необходимым: кондиционер, телевизор,

холодильник. Душевая комната выложена кафелем, вся сантехника новая. Номер имел удобную веранду, где можно было посидеть всей семьёй.

Территория турбазы содержится в идеальном порядке и утопает в зелени. Деревья и кусты аккуратно подстрижены и посажены таким образом, что даже в безоблачный полдень не позволяют прямым солнечным лучам попадать в жилые помещения. Ухоженные газоны и цветочные клумбы радуют глаз. Вода в бассейне чистая, по его периметру расположены шезлонги и солнцезащитные зонты.

Помещение столовой просторное, светлое. Питание организовано по принципу шведского стола. Стоит отметить

отличное качество приготовления пищи и разнообразное меню: всевозможные салаты, нарезка из свежих овощей, несколько видов супов и гарниров, широкий выбор блюд из мяса, курицы, рыбы и печени. Любый взрослый или ребёнок могли найти себе блюдо по вкусу во время каждого приёма пищи. В обед – обязательно свежие фрукты и черешня.

Море находится в шаговой доступности – 5-7 минут ходьбы. В непосредственной близости от турбазы расположены аквапарк и главная достопримечательность Витязево – набережная «Паралия». Городской пляж – благоустроенный, чистый, с различными аттракционами и кафе. Для прожигивающих на турбазе «Людмила» есть

отдельная выделенная зона, оборудованная шезлонгами и стационарными деревянными навесами.

Нам очень понравилось отдыхать на турбазе «Людмила». Здесь есть всё необходимое, чтобы поездка к морю была радостной и надолго осталась в памяти. Персонал турбазы прикладывает максимум усилий, чтобы людям хотелось вернуться сюда вновь и вновь. Выражаем признательность Профсоюзной организации за предоставленную возможность качественно отдохнуть на Черноморском побережье нашей страны и ходатайствуем о продлении программы организации летнего отдыха работников.

Е.Ю. Дюгурова,
заведующая МБДОУ № 72