



В поисках ответа на грибоедовский вопрос

Обсуждаем национальную систему учительского роста



28 августа в Международном мультимедийном пресс-центре МИА «Россия сегодня» в формате видеомоста Москва - Казань прошел круглый стол на тему «Модель национальной системы учительского роста и проект уровневого профессионального стандарта педагога: вопросы для обсуждения». В разговоре приняли участие министр образования и науки РФ Ольга Васильева, заместитель министра образования и науки Республики Татарстан Тимирхан Алишев, председатель Общероссийского Профсоюза образования Галина Меркулова, директор школы №109 Москвы, президент ассоциации «Педагог XXI века» Евгений Ямбург, главный редактор «Учительской газеты» Петр Положевец, ректоры педагогичес-

ких вузов, победители Всероссийского конкурса «Учитель года России». Круглый стол стал первым в череде мероприятий на этапе широкого обсуждения очередной волны реформ в системе образования. Что должна включать в себя национальная система учительского роста? Что несет в себе проект уровневого профессионального стандарта педагога? Как оценивать квалификацию педагогических работников в рамках НСУР? Что необходимо для объективного роста престижа профессии педагога? Каковы риски и перспективы? На эти основополагающие вопросы предстоит ответить профессиональному сообществу.

Стр. 3 ▶



Новости

Профсоюз бьет тревогу!

Председатель Забайкальской краевой организации Профсоюза образования Нина Окунева на традиционной учительской конференции, которая состоялась накануне учебного года в поселке Агинское, подняла проблему охраны труда и здоровья работников отрасли.

Только за прошлый год 20 работников образования Забайкалья пострадали на работе, три случая - со смертельным исходом. Оптимизация штатов в образовании привела к сокращению специалистов по охране труда, некому заниматься профессиональными рисками, проведением специальной оценки условий труда. Отсутствие финансирования не позволяет качественно заниматься переподготовкой и обучением кадров, предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда.

Краевой комитет профсоюза обратился с открытым письмом к губернатору Наталье Ждановой, призвав ее взять под личный контроль выделение необходимых средств для оплаты периодических медицинских осмотров работников образования. В большинстве муниципалитетов края в нарушение Трудового кодекса РФ работники вынуждены проходить их за свой счет. Внесены предложения в итоговую резолюцию конференции по данному вопросу.

Также в рамках августовской конференции работников образования Забайкальского края профсоюз заключил соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с краевым Советом директоров профессиональных образовательных организаций. Документ позволит объединить усилия сторон по улучшению положения работников и учащихся профессиональных образовательных учреждений, осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Дискуссия об учебниках продолжается

До 15 сентября продлится обсуждение профессиональным сообществом школьных учебников на сайте Минобрнауки России. Об этом на Общероссийском родительском собрании заявила министр Ольга Васильева.

Экспертная дискуссия, стартовавшая 14 августа на сайте Минобрнауки России в разделе «Дискуссионный клуб», проводится с целью разработки мер по повышению качества учебников, используемых при реализации образовательных программ общего образования. Для участия в обсуждении во все школы страны были направлены коды доступа.

На сегодняшний день в «Дискуссионном клубе» зарегистрировались почти 44 тысячи пользователей, которые уже оставили более 46 тысяч сообщений и отзывов о школьных учебниках. Мнение участников дискуссии будет учтено при работе по формированию Федерального перечня учебников.

Напомним, по итогам «Прямой линии» 15 июня 2017 года Президент России Владимир Путин поручил Минобрнауки представить предложения по повышению качества экспертизы школьных учебников, по их обновлению на регулярной основе, а также по разработке и применению базовых учебников.

Игорь ВЕТРОВ



В преддверии нового учебного года для молодых ставропольских педагогов по доброй традиции прошла установочная сессия «Начало большого пути». В этом году она объединила около полутора сотен начинающих специалистов из разных уголков Ставрополя, и каждому из них открыла новые профессиональные горизонты.

Дом профсоюзов в Ставрополе снова стал местом притяжения самых активных и целеустремленных молодых педагогов. Они собрались здесь по приглашению Ставропольской краевой организации профсоюза образования - верного друга и помощника всех тех, кто решил связать свою профессиональную жизнь со школой, а также Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

«Как показывает практика, первые годы, а особенно первые месяцы работы учителем - самый тяжелый период. Те, кто не выдерживает нагрузки и уходит из школы, обычно уже не возвращаются в профессию, именно поэтому мы делаем упор на тех, кто только пришел в школу в качестве педагога. Наша цель - сохранить и приумножить кадровый состав, причем для нас важно, чтобы в отрасль приходили не просто молодые специалисты, а люди, настроенные на творчество, постоянный рост и развитие. Вот поэтому мы и стараемся в первые дни их трудовой деятельности показать те возможности, которые предоставляются молодым учителям на Ставрополье, а также дальнейшие перспективы» - так обозначила цель проведения установочной сессии председатель краевой организации Лора Манаева.

О важности работы с молодежью говорили и почетные гости мероприятия - представители профильных министерств и ведомств Ставропольского края. Многие выступающие подчеркивали большую роль профсоюза в становлении молодых педагогов. Именно профсоюзная организация стоит на защите прав молодых специалистов и активно способствует росту их квалификации. Установочная сессия - важный шаг в этом направлении. Это по-настоящему уникальное мероприятие, которого с нетерпением ждут те, кто хоть раз побывал здесь

граммах поддержки молодых педагогов. Как стать участником льготной ипотеки? Какая материальная помощь полагается молодым специалистам? Эти вопросы волновали многих участников мероприятия. Не обошли здесь стороной и юридические тонкости, связанные с условиями труда. Допустимо ли устанавливать испытательный срок при приеме на работу? Как регулируется объем учебной нагрузки? Может ли молодой педагог рассчитывать на дополнительное профессиональное образование и медицинский осмотр за счет средств работодателя? По каждой теме молодым педагогам дали подробное разъяснение. Особенно участников сессии интересовали дополнительные гарантии и возможности, предусмотренные отраслевым соглашением между Министерством образования и моло-



Людмила МОЛОКАНОВА, победитель краевого этапа конкурса «Учитель года России»-2017

участниками масштабных образовательных мероприятий, в том числе всероссийского уровня. Они поделились своими впечатлениями, рассказали о тех наработках, которые взяли на вооружение. Так, учитель математики школы №5 села Прикумское, член Совета молодых педагогов Минера-

словам, совет будет и впредь помогать тем, кто делает первые шаги в профессии, адаптироваться в новом коллективе, повышать свою квалификацию и открывать перед собой новые перспективы.

В преддверии нового учебного года большой интерес вызвали советы психолога, как не перегореть на работе, справиться со стрессом, научиться управлять своими эмоциями и эмоциями школьников.

«Очень приятно, что с каждым годом уровень этого мероприятия и по степени его насыщенности, и по глубине рассмотрения вопросов все время поднимается. Сегодня мы увидели очень разноплановую палитру выступлений молодых педагогов и опытных наставников, которые помогли участникам пополнить их методические шкалулки новыми наработками, - поделилась впечатлениями председатель Пятигорской городской профсоюзной организации Марина Акинфиева. - В этом году установочная сессия получилась максимально диалоговой - бросалась в глаза высокая заинтересованность всех участников, было много вопросов из зала».

Яркое начало

У молодых педагогов Ставрополя есть надежный друг и помощник

дежной политики Ставропольского края и региональной профсоюзной организацией.

Очень интересной, по мнению собравшихся, оказалась и панорама успешных практик. Так называлась одна из традиционных площадок сессии. Здесь своими наработками делились молодые специалисты, уже отличившиеся на педагогическом или профсоюзном поприще. Среди них - учитель русского языка и литературы гимназии №25 Ставрополя Людмила Молоканова. Недавно девушка стала победительницей краевого этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» и охотно поделилась с коллегами секретами своего успеха. На конкретном

Мясоедов прошел через «Школу тренеров» Общероссийского Профсоюза образования. «Благодаря этому уникальному опыту мне удалось выйти за привычные рамки. На мастер-классах я увидел яркие примеры креативного подхода к самым стандартным ситуациям, возникающим в процессе обучения и воспитания ребенка в школе. Я получил мощный заряд энергии, желание работать, двигаться вперед. Не терпится поскорее применить полученные знания на практике, чтобы привить ученикам любовь к математике». Вдохновила на новые свершения «Школа тренеров» и старшего методиста отдела образования администрации Изобильненского муниципального района Ксению Иванову. Превратить урок в спектакль или с помощью новейших информационных технологий вместе с классом создать элементы дополненной реальности - выступающие призвали молодых коллег искать нестандартные способы подачи информации и активно перенимать лучший опыт.

Как и где можно проявить себя на профсоюзном поприще, участники сессии узнали на нестандартной презентации конкурсов, учрежденных краевой организацией. Так, молодых педагогов пригласили поучаствовать в онлайн-турнире внештатных корреспондентов на лучшую публикацию на сайте краевой организации, побороться за звание лучшего профсоюзного обозревателя газеты «Мой профсоюз» или присоединиться к видеозаставе «За что я люблю профсоюз».

На сессии объявили и о старте новых проектов, например «Мой первый урок». «Он адресован тем, кто только начинает свой путь в качестве учителя, - пояснила главный специалист по информационной работе Ставропольской краевой организации профсоюза Ира Манаева. - Мы хотим, чтобы они делились своим опытом, писали о своих ошибках и удачных находках. Знакомство с работами участников конкурса поможет тем, кому предстоит в следующем году провести свой первый урок в школе».

Верным помощником для тех, кто решил активно влиться в профсоюзную жизнь, расти и развиваться в профессиональном отношении, был, есть и будет Совет молодых педагогов Ставропольского края. В рамках установочной сессии прошло заседание совета, на котором избрали новый состав президиума. Исполняющим обязанности председателя стал Семен Иванов, учитель физики школы №15 села Ивановского, член Совета молодых педагогов Кочубеевского района, участник VI сессии Всероссийской педагогической школы профсоюза. По его

В рамках сессии участники обсудили самые актуальные вопросы, стоящие перед властями, педагогическим сообществом и профсоюзной организацией. Как защитить права и интересы молодых педагогов, создать благоприятные условия для их профессионального и личностного роста? В каком направлении развивать систему наставничества, и какие меры следует предпринять, чтобы повысить качество образования? По каждому из вопросов здесь звучали конкретные предложения. Так, на уровне муниципальных районов и городских округов, по мнению участников сессии, следует активизировать работу советов молодых педагогов и методических служб. Необходимо также разработать муниципальные программы и проекты, направленные на личностное развитие учителей, повышение их квалификации. Еще одно очень важное направление - это пошаговая подготовка молодых специалистов к аттестации.

Много интересных инициатив и проектов у Ставропольской краевой организации профсоюза. Так, в планах проведение широкомасштабного углубленного обучающего коуч-тренинга, посвященного современным технологиям взаимодействия с обществом. Как отметили организаторы, установочная сессия открывает целый цикл мероприятий для молодых педагогов. «Мы видим, что они настроены на обучение и развитие, хотят увидеть что-то новое, инновационное и внедрить у себя в школе. Уже осенью мы встретимся вновь, чтобы поделиться опытом, обсудить актуальные вопросы, - пообещала председатель Ставропольской краевой организации профсоюза Лора Манаева. - В течение нескольких дней для участников будут работать тематические площадки. Здесь будут рассматриваться вопросы, касающиеся профессиональной и общественной деятельности, воспитательной работы, формирования гражданской позиции. Я думаю, что молодым педагогам это тоже будет интересно».

Завершилась установочная сессия очень символично и ярко - фотоперформансом «Признание». Молодые педагоги вспомнили школьные годы и возложили цветы к памятнику Первой учительнице перед одним из старейших ставропольских вузов. А звон колокольчика, совсем как на школьных линейках, возвестил участникам акции о начале нового учебного года. Впереди у молодых педагогов много творческих свершений и открытий, уверены в краевой профсоюзной организации (и готовы оказать всестороннюю поддержку всем, кто решил посвятить свою жизнь обучению детей).

Евгения ЛУКЪЯНОВА



Молодые педагоги возложили цветы к памятнику Первой учительнице

в числе участников. Оно проводится уже четвертый год подряд в рамках масштабной педагогической конференции, которая на этот раз посвящена теме «Достижение современного качественного образования как приоритет образовательной политики Ставропольского края». Помимо молодых специалистов, тех, кто делает первые шаги в профессию, сюда приезжают председатели территориальных советов молодых педагогов, местных профсоюзных организаций, представители районных и городских методических служб, и каждый находит для себя что-то интересное.

«Максимум пользы за минимальный срок» - организаторы сессии остались верными своему принципу. Программа мероприятия была предельно насыщенной и разнообразной. Так, представители Министерства образования и молодежной политики края, а также Министерства сельского хозяйства рассказали о различных про-

примере она рассказала, как сделать урок ярким и содержательным, активно вовлечь школьников в обсуждение темы. «Мне бы очень хотелось, чтобы мои молодые коллеги не боялись быть собой и каждый день ставили невероятно трудные, на первый взгляд, задачи, которые с легкостью бы преодолевали, чтобы они радовались успехам своих детей и получали удовольствие от той работы, которую делают, - поделилась молодая учительница. - Для меня конкурс «Учитель года» стал большим стимулом к развитию, поэтому я советую всем дерзать. Здесь ты знакомишься с лучшими из лучших в своей области, имеешь возможность вживую посмотреть, как работают твои коллеги, поучаствовать в мастер-классах».

Бесценный опыт дают и профсоюзные конкурсы, форумы. Эту мысль поддержали те молодые педагоги, которым посчастливилось благодаря поддержке Ставропольской краевой организации профсоюза стать



28 августа в Международном мультимедийном пресс-центре МИА «Россия сегодня» в формате видеомоста Москва - Казань прошел круглый стол на тему «Модель национальной системы учительского роста и проект уровня профессионального стандарта педагога: вопросы для обсуждения». В разговоре приняли участие министр образования и науки РФ Ольга Васильева, заместитель министра образования и науки Республики Татарстан Тимирхан Алишев, председатель Общероссийского Профсоюза образования Галина Меркулова, директор школы №109 Москвы, президент ассоциации «Педагог XXI века» Евгений Ямбург, главный редактор «Учительской газеты» Петр Положевец, ректоры педагогических вузов, победители Всероссийского конкурса «Учитель года России». Круглый стол стал первым в череде мероприятий на этапе широкого обсуждения очередной волны реформ в системе образования.

Фактически в рамках круглого стола, организованного по инициативе Педагогической ассоциации «Педагог XXI века» при поддержке Минобрнауки России, Общероссийского Профсоюза образования и «Учительской газеты», началось широкое экспертное обсуждение вопросов формирования и внедрения национальной системы учительского роста (НСУР) и уровня профессионального стандарта педагога. Причем НСУР и уровень профстандарт тесно связаны между собой.

На этапе разработки этих важных новаций профессиональному сообществу предстоит ответить на основополагающие вопросы:

- что должна включать в себя национальная система учительского роста?
- что несет в себе проект уровня профессионального стандарта педагога?
- как оценивать квалификацию педагогических работников в рамках НСУР?
- что необходимо для объективного роста престижа профессии педагога?
- каковы риски и перспективы НСУР?

Открывая встречу, **Ольга Васильева** напомнила, что задача создания национальной системы учительского роста была поставлена Президентом России Владимиром Путиным:

- Это не только поручение, но и наши профессиональные вызовы, и ответ на решение тех вопросов, которые поставила нам система образования. Работа эта сложная, ювелирная, потому что затрагивает деятельность и жизни миллионов наших учителей и их семей. Никаких огульных решений здесь быть не должно.

Напомним, что модель НСУР на сегодняшний день предполагает введение новых учительских должностей, а ее введение запланировано на 2020 год.

- Есть расхожее выражение, которое несет в себе очень много: «Учитель, которому доверяют», - продолжила Ольга Юрьевна. - Когда мы говорим о доверии, то говорим прежде всего о профессионализме, о человеческих качествах педагога. Здесь мы подходим к очень важному вопросу, который связан с оценкой профессионального роста учителей. Безусловно, он зависит от их базового образования, от их научно-исследовательской работы. Но важно другое: куда двигаться дальше, чтобы не было выгорания, растерянности, разочарования в специальности. Особенно это касается молодых учителей.

Мы говорим о том, как сделать так, чтобы каждый педагог постоянно стремился к повышению своей квалификации. А органы управления образованием должны создать условия, чтобы учитель мог реализовать это стремление.

Наверное, говорить о совершенствовании профессиональной подготовки учителей следует исходя из создания, апробирования и анализа профессионального стандарта, который, на мой взгляд, является инструментом для профессионального роста.

Сегодня у нас есть административная вертикаль, по которой наши учителя могут занимать определенные позиции в школьном образовании - их не так много, есть педагогическая аттестация. Но мы сейчас

будем говорить о горизонтах, о том, что в этой новой системе будет очень большая перспектива для молодых.

Министр остановилась и на таком животрепещущем вопросе, как сохранение действующих преференций для учителей: званий, категорий и так далее. По ее словам, НСУР никоим образом их не отменяет и не заменяет. Кроме того, Ольга Васильева подчеркнула, что вся проводимая работа согласуется с профсоюзом.

Говоря о перспективах развития образования, министр как положительную тенденцию отметила тот факт, что в этом году в 59 регионах наблюдается значительный приток молодых учителей: от 5 до 10 процентов. Заметно вырос и конкурс в педагогические вузы.

Заместитель министра образования и науки Республики Татарстан **Тимирхан**

системы учительского роста нам нужно было перестроить эти компетенции в новую систему.

Поэтому мы перевели профессиональные компетенции в некие должности, где определили обобщенные трудовые функции. В модели, существующей на сегодняшний день, есть просто учитель - тот, кто окончил высшее учебное заведение и начинает работать, есть старший учитель - тот, кто уже может форматировать программы (а сегодня очень много индивидуальных программ), и есть ведущий учитель.

Под вертикальным ростом мы имеем в виду следующее: был учителем, потом стал завучем, потом директором, но это уже административная работа. Здесь же речь идет только об учительской квалификации.

Самая тонкая вещь - это оценка квалификации, и тут возникает грибоедовский во-

прос: «А судьи кто?». Я глубоко убежден, что пока это будет односторонняя оценка, пока чиновник будет единственным оценщиком работы педагога, будут преобладать административные подходы, довольно жесткие, и это будет вызывать возражения. Поэтому мы создали Педагогическую ассоциацию «Педагог XXI века», пригласили в нее довольно мощные ассоциации учителей-предметников. Сами учителя, те, кто владеет передовыми практиками, имеет высокий статус и рейтинг среди коллег, победители конкурса «Учитель года России» - они должны придумать, что спрашивать с учителя, чтобы эту квалификацию оценивать.

как это отразится на его зарплате и многих других очень важных позициях.

У нас есть ориентир введения НСУР - 2020 год. Этот период прежде всего должен предусматривать изменение профессиональной подготовки, методической поддержки и дополнительного профессионального образования. У нас много проблем в этой системе, необходимо их проанализировать, чтобы учесть ошибки и двигаться в правильном направлении.

Также необходимо на общенациональном уровне совершенствовать подходы к построению системы оплаты труда. И, конечно, нельзя серьезно готовиться к у-

В поисках ответа на грибоедовский вопрос

Профсоюз отстаивает права учителей на этапе открытого обсуждения НСУР

Алишев поблагодарил за обсуждение на федеральном уровне важной темы, которая давно волнует регионы:

- Все регионы России озабочены повышением качества школьного образования в нашей стране. Прежде всего оно зависит от уровня квалификации, уровня компетентности учителей. Введение в действие профессионального стандарта является для нас важным этапом. Безусловно, это очень кропотливая работа, потому что наша задача не ухудшить положение наших учителей, но в то же время стимулировать их к дальнейшему профессиональному росту. В связи с этим в Республике Татарстан предпринимаются определенные шаги, направленные на адаптацию профессионального стандарта, по крайней мере тех требований, которые в настоящее время существуют.

Как рассказал Тимирхан Алишев, в республике с 2016 года реализуется проект по добровольной сертификации молодых учителей - выпускников вузов, в рамках которой в первую очередь оцениваются прикладные компетенции, связанные с практической деятельностью педагога. В этом году оценочные материалы были усовершенствованы с участием специалистов Московского государственного психолого-педагогического университета. По словам замминистра, такая сертификация позволяет получить достоверную картину, которая помогает вузам модернизировать образовательные программы, а учителям-наставникам - выстроить работу с подопечными молодыми педагогами. Для самих молодых специалистов это возможность стать обладателем гранта «Наш новый учитель» и получить весомую ежемесячную прибавку к зарплате. С января для молодых учителей начнет действовать специальная программа профессиональной поддержки, которая разработана на основе результатов этой оценки.

Евгений Ямбург, выступая на круглом столе, обратился к истокам обсуждаемых новаций и к их перспективам:

- Профессиональный стандарт, который наша группа разрабатывала в 2013 году, в 2014-м был принят. Это не было просто желанием что-то придумать, это ответ на вызовы современности. Мы знаем, как изменился труд учителя, сегодня в одном и том же классе есть дети одаренные, дети с проблемами здоровья и дети с синдромом дефицита внимания. И первоначальный вариант стандарта мы писали, исходя из тех новых профессиональных компетенций, которыми должен овладеть педагог.

Но прошло время, и мы приступили к следующему этапу, на основании поручения Президента РФ о создании национальной

прос: «А судьи кто?». Я глубоко убежден, что пока это будет односторонняя оценка, пока чиновник будет единственным оценщиком работы педагога, будут преобладать административные подходы, довольно жесткие, и это будет вызывать возражения. Поэтому мы создали Педагогическую ассоциацию «Педагог XXI века», пригласили в нее довольно мощные ассоциации учителей-предметников. Сами учителя, те, кто владеет передовыми практиками, имеет высокий статус и рейтинг среди коллег, победители конкурса «Учитель года России» - они должны придумать, что спрашивать с учителя, чтобы эту квалификацию оценивать.

как это отразится на его зарплате и многих других очень важных позициях.

У нас есть ориентир введения НСУР - 2020 год. Этот период прежде всего должен предусматривать изменение профессиональной подготовки, методической поддержки и дополнительного профессионального образования. У нас много проблем в этой системе, необходимо их проанализировать, чтобы учесть ошибки и двигаться в правильном направлении.

Также необходимо на общенациональном уровне совершенствовать подходы к построению системы оплаты труда. И, конечно, нельзя серьезно готовиться к у-



Председатель профсоюза **Галина Меркулова**, принявшая активное участие в дискуссии, сделала акцент на необходимости корректного проведения очередных новаций в системе образования, а также уважительного отношения к потребностям учителя в профессиональном росте:

- К сожалению, так сложилось, что каждое новшество российский учитель воспринимает очень негативно. Важно, чтобы учительство не воспринимало НСУР как очередную карательную меру.

Также Галина Ивановна остановилась на вопросе диагностического тестирования предметных знаний, методических умений и навыков учителей, которое предусмотрено в пилотных регионах:

- С первого сентября начинается тестирование по двум предметам: математике и русскому языку. Отмечу, что ни в коем случае нельзя допускать его принудитель-

верждению НСУР, если мы забываем, что для учителя важны не только новые должности, но и моральные стимулы. Моральным поощрением тоже нужно заниматься.

Предстоит очень серьезная работа по подготовке всех новаций, о которых мы сегодня говорим. Нужно также понимать: если не будет дополнительных инвестиций в образовательную систему, вряд ли что-нибудь получится. В таком случае мы можем ограничиться долгим бурным обсуждением, но вряд ли сможем реализовать ту хорошую идею, с которой выступил президент.

По итогам круглого стола принято решение продолжить дискуссии по разработке и внедрению национальной системы учительского роста на площадке МИА «Россия сегодня». Следующая встреча пройдет 27 сентября и будет посвящена дошкольному образованию.

Наталья ВОРОНИНА



Факты, события,

Информационно-аналитические материалы

Окончание. Начало в «МП» №33-35

2.1. О проекте Примерного положения об оплате труда работников образовательных организаций высшего образования

Вопросы, связанные с формированием систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях, подведомственных Минобрнауки России, регулируются целой системой документов федерального уровня, среди которых особое значение имеет постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583. Это постановление с различными изменениями и дополнениями действует уже на протяжении 9 лет с момента введения новой системы оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях (далее - НСОТ). В соответствии с данным постановлением система оплаты труда в вузе устанавливается самостоятельно, регулируется коллективным договором или локальными нормативными актами. Для создания локальной системы оплаты труда в вузе можно использовать примерные положения любой отрасли. При этом положение по отрасли «Образование» было отменено в 2010 году (приказ Минобрнауки России от 29 сентября 2008 г. №272 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»). Данное положение носило исключительно рамочный характер, и в период перехода на НСОТ вузы могли пользоваться примерным положением по оплате труда, разработанным Минздравсоцразвития РФ для работников вузов системы здравоохранения, с рекомендованными к применению конкретными цифрами должностных окладов по всем уровням основных профессионально-квалификационных групп категорий работников, встречающихся в образовательных организациях высшего образования.

Отсутствие государственных гарантий по размерам должностных окладов и структуре заработной платы для всех категорий работников в федеральных государственных бюджетных учреждениях высшего образования с момента введения новой системы оплаты труда привело к тому, что за девять лет вузы, сформировав различные подходы к увеличению объемов и источников финансирования уставной деятельности, имеют различные систему оплаты труда, уровни должностных окладов и итоговые размеры заработной платы работников. При этом заработная плата имеет разный уровень и структуру даже в вузах одного субъекта Российской Федерации. Сложившаяся ситуация по вопросам оплаты труда в системе образования привела к необходимости разработать и утвердить на уровне Минобрнауки России новое примерное положение об оплате труда.

С целью совершенствования нормативного обеспечения и методического сопровождения вопросов, связанных с формированием системы оплаты труда, а также в рамках исполнения поручений Председателя Правительства Российской Федерации №ДМ-П8-5237 по итогам форума «Развитие высшего образования» от 26 августа 2016 года Департамент стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России в сентябре 2016 года подготовил проект приказа «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Примерное положение).

Представители Минобрнауки России провели первое обсуждение проекта Примерного положения на Всероссийском совещании с председателями первичных профсоюзных организаций работников вузов в начале октября 2016 года. Далее обсуждение проекта проходило на совещаниях по федеральным округам с представителями

финансовых служб и руководителями вузов Сибирского федерального округа (Томск, Красноярск), Центрального федерального округа (Москва), Приволжского федерального округа (Казань) и Дальневосточного федерального округа (Владивосток) на базе ведущих вузов регионов.

В Центральном федеральном округе обсуждение вопроса о совершенствовании системы оплаты труда работников образовательных организаций высшего образования проходило с участием заместителей председателя Общероссийского Профсоюза образования Татьяны Викторовны Куприяновой, Вадима Николаевича Дудина, специалистов профильных отделов аппарата профсоюза. Представители профсоюза при обсуждении проекта Примерного положения настаивали на том, чтобы в структуре данного документа были определены конкретные гарантии достойного уровня оплаты труда в части размеров должностных окладов и структуры заработной платы для всех должностей работников из числа профессорско-преподавательского состава.

Диалог между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования по вопросам оплаты труда, в том числе по вопросу установления государственных гарантий по размерам должностных окладов в рамках Примерного положения, продолжился на заседании рабочей группы, в состав которой вошли представители Министерства образования и науки Российской Федерации и профсоюза. В процессе обсуждения проекта Примерного положения возникли определенные разногласия между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования, которые были вынесены для обсуждения на заседании рабочей группы по обеспечению совершенствования организационной структуры образовательных организаций высшего образования и повышения эффективности оплаты труда работников образовательных организаций высшего образования. Эта рабочая группа была сформирована в 2017 году из числа руководителей финансовых служб и проректоров по финансово-экономическим вопросам для обсуждения и разработки основных документов Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам совершенствования организационной структуры образовательных организаций высшего образования и повышения эффективности оплаты труда работников вузов. Деятельность рабочей группы курирует Департамент финансов, организации бюджетного процесса, методологии и экономики образования и науки Минобрнауки России. На протяжении двух заседаний рабочей группы при участии представителей профсоюза шло обсуждение редакции проекта Примерного положения. В настоящий момент проект Примерного положения принял вид рамочного документа, из которого исключены какие-либо конкретные значения и методика установления размеров должностных окладов для должностей ППС. Общероссийский Профсоюз образования был вынужден согласиться с таким решением, чтобы не допустить ухудшения уровня оплаты труда работников из числа ППС и дополнительного сокращения штатной численности работников в вузах, подведомственных Минобрнауки России. Все основные рекомендации по установлению размеров должностных окладов и по структуре заработной платы вынесены в проект методических рекомендаций по применению Примерного положения, которые будут сопровождать его введение в действие.

Договоренности, достигнутые между Министерством образования и науки РФ (основным разработчиком проекта) и Общероссийским Профсоюзом образования по структуре и содержанию Примерного положения, позволяют в случае введения данного документа в действие сохранить вузам положительный опыт по системе оплаты труда, который они нарабатывали в рамках своей локальной нормативной базы, а методические рекомендации Минобрнауки России

по применению Примерного положения, как предполагается, будут способствовать усилению позиции профкомов первичных профсоюзных организаций в переговорном процессе с руководителями вузов по вопросу повышения размеров должностных окладов работников из числа ППС.

2.2. О переходе на эффективный контракт в образовательных организациях высшего образования

Принимая во внимание тот факт, что в отрасли действуют различные модели системы оплаты труда, а также необходимость поэтапного перехода к эффективному контракту, Минобрнауки России и Общероссийский Профсоюз образования в 2016 году совместно провели мониторинг по введению системы эффективного контракта в вузах, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

Так как эффективный контракт (далее - ЭК) затрагивает интересы и трудовые права работников, первичной профсоюзной организации вуза необходимо стремиться к максимально результативному участию в разработке, реализации и модернизации систем эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования; изучать опыт и передовые практики внедрения ЭК.

Члены президиума КСП профсоюза на основе анализа и обобщения результатов мониторинга внедрения систем эффективного контракта ведут работу по подготовке методических рекомендаций для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы ЭК в организациях высшего образования. Данная работа ведется с целью оказания правовой и методической помощи первичным профсоюзным организациям работников вузов в вопросах формирования и реализации систем ЭК, повышения результативности участия профсоюзных организаций в вопросах представления интересов и защиты трудовых прав работников, распространения передовых практик и накопленного опыта по созданию систем ЭК.

При принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы системы ЭК, выборному органу первичной профсоюзной организации необходимо обращать внимание на то, чтобы локальные нормативные акты, регулирующие систему ЭК, принимались работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или по согласованию с ним, а мероприятия по внедрению систем ЭК должны осуществляться поэтапно по плану.

При формировании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника необходимо учитывать следующие принципы: объективность, предсказуемость, адекватность трудовому вкладу, своевременность вознаграждения, прозрачность, измеримость. Показатели эффективности должны соответствовать должностным обязанностям работника. Критерии показателей должны быть достижимы на практике.

Изменение трудового договора в связи с переходом на систему ЭК рекомендуется осуществлять по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников в образовательной организации. Таким образом, до заключения дополнительных соглашений к трудовому договору необходимо, чтобы перечень показателей и критериев оценки эффективности были разработаны.

Профкому и председателю первичной профсоюзной организации работников вуза следует добиваться исключения из систем ЭК условий, допускающих потенциальные риски нарушения трудовых прав и профессиональных интересов работников, а именно:

- переход на систему ЭК без внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками;
- использование исключительно локальных нормативных актов для реализации системы ЭК;

- внесение в трудовые договоры дополнительных условий расторжения трудового договора или уменьшения его срока по результатам реализации ЭК;

- расширение должностных обязанностей работника или увеличение работы без дополнительной оплаты;

- повышение квалификационных требований к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами;

- использование в системе ЭК условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

В процессе контроля выполнения условий системы ЭК и разрешения спорных ситуаций представители профсоюзной организации должны активно включиться в деятельность рабочих комиссий и групп, а также конфликтных комиссий, созданных в рамках системы ЭК. В процессе участия в работе этих органов профсоюзные представители должны защищать права и интересы членов профсоюза.

Ключевыми моментами системы ЭК, на которые профкому и председателю первичной профсоюзной организации следует обратить внимание, являются:

- добровольный характер участия работников в системе ЭК: части третья и четвертая статьи 74 ТК не могут применяться в отношении тех работников, которые отказались от участия в системе ЭК и продолжают работать на прежних условиях;

- стимулирующий характер системы ЭК: система ориентирована на поощрение высокой результативности деятельности работников, качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а не на систему штрафов и взысканий.

При правильной постановке вопросов о разумной концепции и эффективных механизмах системы ЭК профком может достичь результатов, которые будут работать как на повышение эффективности деятельности образовательной организации, так и в интересах членов трудового коллектива, членов профсоюза.

Основные тенденции развития среднего профессионального образования и задачи профсоюза

Сегодня в среднем профессиональном образовании продолжают происходить структурные и системные преобразования. Ведь уже к 2020 году система подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих кадров должна перейти на новый уровень, соответствующий мировым стандартам и мировым технологиям.

Необходимость модернизации среднего профессионального образования (далее - СПО) вызвана тем, что после 90-х годов государство фактически не уделяло ей внимания, из-за чего учреждениям этого типа приходилось существовать автономно. Далеко не всем руководителям учреждений удавалось самостоятельно налаживать связи с производством. В итоге качество СПО в России значительно снизилось, а молодежь потеряла интерес к обучению в техникумах и колледжах, что привело к нехватке на рынке труда выпускников со средним специальным образованием.

В последнее время в развитии системы СПО наблюдается ряд позитивных моментов. Количество поступающих в профессиональные образовательные организации ежегодно растет. По отношению к отдельным отраслям начинает формироваться государственный заказ на подготовку кадров.

С 2015 года осуществляется реализация Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года.

Цель стратегии - создание в России современной системы подготовки рабочих кадров,



перспективы

Общероссийского Профсоюза образования

способной обеспечивать качественную и эффективную подготовку в соответствии с потребностями экономики и общества, гибко реагировать на социально-экономические изменения и вызовы инновационной экономики, предоставлять широкие возможности для различных категорий граждан в приобретении необходимых навыков и прикладных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.

В рамках указанной стратегии реализуется комплекс мер, направленных на совершенствование среднего профессионального образования, рассчитанный на 2015-2020 годы, где учтены практически все мероприятия, которые, по мнению специалистов, будут способствовать совершенствованию системы СПО.

По ряду направлений достигнуты значимые результаты модернизации системы среднего профессионального образования.

● **Соответствие квалификации выпускников требованиям современной экономики.** Прежде всего, сформирован список востребованных специальностей СПО на современном рынке труда, из которых выделено 50 наиболее перспективных и востребованных профессий и специальностей. Формирование списка Top-50 осуществлялось с ориентацией на высокотехнологичные (наукоемкие) отрасли промышленности с учетом перечней, представленных советами по профессиональным квалификациям, мнения органов государственной власти, образовательных организаций на основе контрольных цифр приема, общего контингента обучающихся по профессиям (специальностям) в системе среднего профессионального образования, а также с учетом передовых технологий, в том числе апробируемых в рамках чемпионатов WorldSkills. Разработаны и утверждены новые образовательные стандарты, которые обеспечат подготовку кадров в соответствии с мировыми стандартами по 50 новым, перспективным профессиям и специальностям. Эти новые образовательные стандарты соответствуют профессиональным стандартам и гармонизированы с международными требованиями, в том числе в рамках движения WorldSkills.

Одним из серьезнейших шагов, который определен в этих новых образовательных стандартах, является **введение демонстрационного экзамена**. В 2017 году формат демонстрационного экзамена по 41 компетенции был добавлен в пилотном формате в рамках внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в 21 субъекте РФ в государственную итоговую аттестацию (ГИА) учащихся профессиональных образовательных организаций.

Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills - это форма государственной итоговой аттестации выпускников по программам СПО, которая предусматривает моделирование реальных производственных условий для демонстрации выпускниками профессиональных умений и навыков, независимую экспертную оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена, в том числе экспертами из числа представителей предприятий, определение уровня знаний, умений и навыков выпускников в соответствии с международными требованиями.

Планируется, что формат демонстрационного экзамена послужит моделью независимой оценки качества подготовки кадров без проведения дополнительных процедур. Все компетенции, которые будут оцениваться в ходе демонстрационного экзамена, соответствуют специальностям Top-50.

В этом году прошли обучение свыше 5000 экспертов - преподавателей и мастеров производственного обучения по 73 компетенциям. Для преподавателей это возможность получить быстрый доступ к современным технологиям и сформировать собственную обучающую программу в профессиональной образовательной организации.

В проект по внедрению демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills уже включились 26 регионов России: Хабаров-

ский край, Якутия, Новосибирск, Красноярск, Тюмень, Мурманская, Нижегородская области, Татарстан и многие другие. Регионы обещают выделять деньги из своих бюджетов на оснащение колледжей и подготовку преподавателей. В 2018 году регионам будет оказана государственная поддержка на внедрение нового инструмента оценки качества подготовки кадров - демонстрационного экзамена. Планируется, что к концу 2018 года в 1200 образовательных организациях студенты должны пройти государственную итоговую аттестацию, в состав которой включен демонстрационный экзамен.

В рамках реализации комплекса мер расширен спектр программ профессионального обучения, обновлена структура и увеличены объемы подготовки кадров в соответствии с потребностями рынков труда.

В системе СПО Российской Федерации работает 163,3 тысячи педагогических работников, в том числе 26,4 тысячи мастеров производственного обучения. Обновление кадрового состава колледжей - ключевое звено в достижении целевых показателей направления приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий». Это особенно актуально для системы СПО, в которой почти половина (46%) педагогических работников преодолели рубеж 50 лет. При этом приток в систему молодежи (до 30 лет) составляет всего 12,8%. У 20% педагогических работников базовое образование не соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов СПО в части наличия высшего образования, соответствующего профилю преподаваемой дисциплины (модуля). Более 70% педагогических кадров не имеют специальной подготовки для осуществления квалифицированной деятельности педагога профессионального обучения, профессионального образования.

Производственные технологии быстро совершенствуются. Необходимо постоянно актуализировать свое знание и понимание этих процессов. Для того чтобы подготовить выпускника, рабочего на мировом уровне, нужно самому владеть этими технологиями и понимать их специфику. Данные процессы должны сопровождаться созданием постоянно действующего механизма повышения квалификации педагогических кадров, их профессионального «насыщения» отраслевыми знаниями и умениями, обеспечения практики подготовки обучающихся к победам на мировом чемпионате рабочих профессий WorldSkills. Новая модель подготовки и повышения квалификации педагогических кадров для системы СПО только формируется.

Повышение квалификации к будущему году должны пройти не менее 20% руководителей и педагогических работников СПО (к 2020 году - 50%) для реализации образовательных программ по новым ФГОС по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям.

● **Консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования.**

В рамках данного направления комплекса мер разрабатываются образовательные программы совместно с заинтересованными работодателями и их объединениями. Сформированы региональные модели организации профессионального образования, включающие в себя новые инфраструктурные единицы (ресурсные центры, центры профессиональных квалификаций и другие).

Предполагается улучшение профессиональной ориентации обучающихся в школах, а также развитие системы СПО в направлении эффективного совмещения теории и практики.

Параллельно производится последовательное **внедрение дуальной модели обучения**, которая предполагает теоретическое обучение в образовательной организации и получение практических навыков - у работодателя на предприятии.

Для системы профессионального образования, несомненно, успешными являются практико-ориентированные технологии подготовки кадров во взаимодействии с работодателями. Это сокращает время адаптационного периода выпускников в организации. Эксперимент по внедрению дуального обучения охватывает 13 регионов, 105 учебных заведений и более 1000 предприятий. В результате отработаны модели практико-ориентированной подготовки рабочих кадров, когда предприятия непосредственно включены в образовательный процесс и в значительной степени его финансируют.

Перспективная задача - масштабирование результатов на другие субъекты Российской Федерации. Совместного с Агентством стратегических инициатив запущен проект по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста с целью выстроить в регионе систему управления процессом, наладить механизмы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов, элементов системы дуального обучения, системы мониторинга качества подготовки кадров. Апробация применения стандарта проводится в 21 пилотном субъекте РФ.

Эксперты отмечают важность корпоративного образования, но признают, что предприятия часто сталкиваются с проблемами, например, законодательством запрещено преподавать в школах и колледжах без диплома или прохождения переподготовки. Компании далеко не всегда заинтересованы в корпоративном образовании, а образовательные организации не создают для бизнеса оптимальных условий. Поэтому на практике процесс идет сложно, многие руководители компаний утверждают, что им легче несколько месяцев оплачивать переподготовку работника на рабочем месте, чем софинансировать двухлетнюю программу в колледже или тем более четырехлетнюю программу в вузе, поэтому ключевая задача - сделать условия такого сотрудничества привлекательными и гибкими, избавиться от бюрократических барьеров.

Значимым шагом на пути создания стимулов для компаний и устранения барьеров для развития и популяризации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки рабочих кадров среди работодателей стало понимание необходимости **налоговых льгот** для предприятий.

18 июля 2017 года Президентом РФ был подписан Федеральный закон «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации предприятий к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров», согласно которому предприятия смогут относить издержки от подготовки рабочих кадров по дуальной модели обучения на уменьшение налогооблагаемой базы по исчислению налога на прибыль. Законом уточняется, что к расходам на обучение могут относиться расходы на содержание помещений и оборудования налогоплательщика, используемого для обучения, оплату труда, стоимость имущества, переданного для обеспечения процесса обучения, и другие расходы в рамках договоров на обучение. Такие расходы признаются в том налоговом периоде, в котором они были понесены, при условии, что в этом налоговом периоде хотя бы один из обучающихся, окончивших обучение в этих образовательных организациях, заключил трудовой договор с налогоплательщиком на срок не менее одного года. Ранее образовательные программы финансировались предприятиями из чистой прибыли. Эти средства облагались налогом на прибыль в размере 20%.

С принятием закона планируется повысить привлекательность образовательного сектора для бизнеса. Больше работодателей будет заинтересовано в участии в сетевой форме реализации профессиональных образовательных программ, направленных

на подготовку высококвалифицированных рабочих кадров с дальнейшим их трудоустройством на предприятии.

● **Мониторинг качества подготовки кадров.** Сегодня профобразование не только становится инструментом подготовки человека к рабочему месту, а в большей степени призвано формировать картину мира, мышление, надпрофессиональные компетенции (softskills), навыки самообучения и принятия решений. При этом содержание, технологии и само назначение образования в современном мире существенно меняются. Поэтому все поручения Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации в части СПО связаны с повышением качества подготовки кадров, развитием человеческого ресурса.

В прошлом году по поручению Президента РФ Минобрнауки России впервые проведен мониторинг качества подготовки кадров среднего профессионального образования, позволивший создать информационный ресурс, содержащий сведения о системе СПО в целом.

Согласно итогам мониторинга подготовки кадров СПО в Российской Федерации осуществляются 3,2 тысячи техникумов и колледжей и порядка 400 вузов, реализующих программы СПО. Кроме того, в СПО развита филиальная сеть: около тысячи филиалов колледжей и вузов реализуют программы СПО.

Контингент обучающихся составляет 2,8 млн человек, причем 20% приходится на программы подготовки рабочих. Четверть студентов СПО получают государственную социальную стипендию, то есть относятся к группе социально незащищенных слоев населения. Средний размер государственной академической стипендии значительно уступает размеру вузовской и составляет 703 рубля (минимальный размер 487 рублей).

Три четверти (700 тыс. человек) абитуриентов поступаю после окончания 9-го класса. Доля девятиклассников, поступающих в колледжи, постоянно растет. Образовательный уровень школьников, поступающих в колледжи, характеризуется средним баллом аттестата 3,77. При этом средний балл студентов, поступающих на специальности культуры и искусства, здравоохранения, превышает 4,5. Все охотнее учащиеся выбирают профессии повара-кондитера, автомеханика, специалиста по компьютерному программированию и информационной безопасности, дизайну, гостиничному сервису. Востребованы также транспортные специальности, в регионах растет популярность строительных специальностей. В то же время самый низкий балл аттестата имеют студенты сельскохозяйственных и машиностроительных профессий и специальностей. Низкий уровень образовательных результатов, полученных в школе, предъявляет дополнительные требования к качеству общеобразовательной подготовки, которую должны получить студенты в образовательных организациях.

Уже сегодня можно отметить высокий уровень трудоустройства выпускников колледжей (в среднем этот показатель достигает 65%).

● **Подготовка кадров по Top-50.** В настоящее время около 2,5 тысячи профессиональных образовательных организаций реализуют профессии и специальности Top-50.

В шести регионах более 40% студентов обучаются по профессиям и специальностям СПО из Top-50 по действующим ФГОС СПО (Ленинградская, Магаданская, Новгородская, Тульская области, Еврейская автономная область, Республика Мордовия). В целях осуществления приема абитуриентов на новые образовательные программы по новым ФГОС СПО по Top-50 с сентября 2017 года образовательным организациям предстоит оперативно пройти процедуру лицензирования по новым профессиям и специальностям. Требования, заложенные в новых ФГОС и примерных программах, значительно ужесточены по отношению к



Факты, события,

Окончание. Начало на стр. 4-5

действующим ФГОС. В регионах далеко не все колледжи смогут пройти лицензирование и реализовывать новые ФГОС СПО, начиная с 2017 года.

Среди **новаций ФГОС СПО**: изменение сроков обучения, появление гибких подходов к освоению профессиональных модулей, введение новых общих и профессиональных компетенций, повышение требований к условиям реализации программы, введение в государственные итоговые процедуры демонстрационного экзамена. Были внесены изменения в формулировки востребованных рынком общих компетенций и добавлены новые, в частности, связанные с уровнем физической подготовки. По итогам участия российских команд в WorldSkills International стало очевидно, что ряд профессий предусматривает особые требования к физической форме специалиста. Согласно новым стандартам обязательной общей компетенцией для выпускников колледжей станет также готовность к решению проблемных ситуаций и осуществлению предпринимательской деятельности. Уточнения внесены также в компетенцию, связанную с работой с профессиональной документацией: специалисты должны уметь работать с документацией не только на русском, но и на иностранном языке.

Новые ФГОС содержат требования к аттестации выпускников колледжей и техникумов в соответствии с профессиональными стандартами работодателей. Важное значение приобретает организация процесса разработки примерных основных образовательных программ. Площадками для пилотных экспериментов по апробации образовательных программ становятся межрегиональные центры компетенций, что обеспечивает необходимую основу для сохранения единого образовательного пространства в условиях перехода системы СПО на новые содержание и технологии обучения.

Проект по созданию **межрегиональных центров компетенций (МЦК)** реализуется в 7 субъектах Российской Федерации (республики Татарстан и Чувашия, Московская, Ульяновская, Тюменская, Свердловская области, Хабаровский край). МЦК отводится ведущая роль в выявлении, формировании и широком распространении в системе профессионального образования лучших практик подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с мировыми стандартами и передовыми технологиями.

В МЦК аккумулируются необходимая современная технологическая база и кадры, что формирует принципиально новую инфраструктуру для реализации новых ФГОС. Регионы получили государственную поддержку на создание МЦК, общий объем средств составил в 2016 году 1972,2 млн рублей, в 2017 году запланировано выделение 1372,9 млн рублей.

Не менее чем в 15% профессиональных образовательных организаций к концу 2018 года (к концу 2020 года - не менее чем в 50%) будут внедрены новые федеральные государственные образовательные стандарты и примерные образовательные программы по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям в соответствии с международными стандартами.

● **Участие в конкурсах профессионального мастерства.** Российское среднее профессиональное образование интегрируется в международное образовательное пространство, включая входение России в мировое движение конкурсов профессионального мастерства WorldSkills International. Обязательный компонент проекта - информационная кампания по повышению общественного престижа СПО и популяризации рабочих профессий.

Развивается система чемпионатов «Молодые профессионалы» в рамках движения WorldSkills Russia. На сегодняшний день в движение WorldSkills вступили 85 субъектов

Российской Федерации. По итогам V финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» особые успехи показали Москва, Республика Татарстан, Краснодарский край, ставшие лидерами по количеству завоеванных медалей.

В целях формирования инфраструктуры для подготовки и проведения национальных и мировых чемпионатов профессионального мастерства в 7 субъектах РФ созданы межрегиональные центры компетенций для подготовки национальной сборной России и команд субъектов РФ по профессиональному мастерству по стандартам WorldSkills. Кроме того, на базе профессиональных образовательных организаций создаются и должны пройти в установленном порядке процедуру аккредитации не менее 175 специализированных центров компетенций к 2020 году.

Весь комплекс мер должен в полной мере распространяться в том числе и на лиц с ограниченными возможностями здоровья. Например, планируется повышать квалификацию педагогических работников, работающих с лицами с ОВЗ, развивать инфраструктуру инклюзивного образования в профессиональных образовательных организациях. Растет количество субъектов РФ, участвующих в проведении чемпионатов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс».

Подводя итог результатов модернизации системы СПО, следует отметить, что внедрение комплекса мероприятий, направленных на модернизацию системы СПО в России, должно привести к определению самых востребованных специальностей в экономике, внедрению новых профстандартов в сфере СПО, развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, внедрению дуальной модели образования и подключению к этому заинтересованных предприятий. Тем самым реализация этих мероприятий положительно отразится на престиже СПО, количестве обучающихся в профессиональных образовательных организациях и повышении качества образования по программам СПО. Таким образом, в перспективе рынок труда, как предполагается, заполнят практико-ориентированные специалисты, которые будут соответствовать запросам современного производства.

В то же время ряд проблем по-прежнему остаются не решенными. В первую очередь к ним относятся:

- недостаточность мер социальной поддержки педагогических работников профессиональных образовательных организаций и их несоответствие мерам, установленным в отношении работников общеобразовательных организаций;

- необеспеченность в необходимой степени переподготовкой и дополнительным профессиональным педагогическим образованием преподавателей организаций среднего профессионального образования, поскольку до 70 процентов педагогического персонала приходит с предприятий, не имея педагогического образования;

- недостаточность использования современных средств обучения - для студентов учреждений СПО главным источником сведений по изучаемым дисциплинам по-прежнему во многом остаются конспекты лекций и учебники; дополнительные возможности, создаваемые за счет информатизации образовательного процесса, не находят широкого применения и не оказывают необходимого влияния на качество учебного процесса;

- низкие темпы формирования системы непрерывного образования, которая обеспечивает для людей любого возраста возможность получения профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни;

- отсутствие благоприятных условий для сочетания учебной и трудовой деятельности;

- слабое закрепление прав по содействию и поддержке работников при формировании и осуществлении ими жизненных планов, связанных с обучением;

- отсутствие необходимых механизмов официального признания квалификации, знаний и умений, приобретенных в процессе повседневной жизни и на основе опыта профессиональной деятельности, академической поддержки, способствующей успешному самообразованию и освоению курсов (дисциплин) при использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- отсутствие значимых сдвигов в повышении привлекательности получения рабочих квалификаций и квалификаций специалистов среднего звена, повышении престижа рабочих профессий;

- недостаточные темпы развития современной системы профессиональной ориентации и консультирования школьников по вопросам развития карьеры;

- фактическое отсутствие информационной среды, в которой соискатели, ищущие работу, представители органов исполнительной власти, работодатели, абитуриенты могут получить сведения о текущем состоянии рынка труда и прогнозе его развития;

- неразвитость правовой базы сетевой формы реализации программ среднего профессионального образования, профессионального обучения и др.

Федеральный закон «Об образовании в РФ» гарантировал общедоступность среднего профессионального образования, если гражданин образование данного уровня получает впервые. Методическими рекомендациями Минобрнауки России от 4 мая 2016 г. №АК-15/02вн установлено значение показателя доступности приема на программы СПО за счет бюджетных ассигнований - 50 человек в расчете на 100 выпускников школ. Обеспечение государственной гарантией реализации прав на получение СПО гражданами в возрасте 15-19 лет за счет бюджетных ассигнований в среднем по России составляет 41 человек. В большинстве субъектов РФ показатель доступности близок к значению, рекомендованному Минобрнауки России.

В СПО 72,3% абитуриентов поступают на бюджетные места. Сохраняется высокий конкурс на востребованные специальности СПО, отмечается рост количества платных образовательных программ, что не соответствует ни концепции общедоступности, ни законодательно закрепленной системе отбора, которая в качестве единственного критерия предлагает использовать результаты обучения в общеобразовательной организации. Рост популярности среднего профобразования среди выпускников девятых классов может привести к тому, что в дальнейшем потребуются открывать как минимум 46 тыс. мест ежегодно.

В большинстве отечественных колледжей стипендия втрое меньше вузовской стипендии. При этом система обучения и уровень нагрузки по программам СПО во многом схожа с обучением в высшем учебном заведении: те же семестры, сессии, лекции, семинары и пр. Потребности 15-16-летних студентов колледжей мало чем отличаются от потребностей молодых людей, обучающихся в вузах. Вряд ли стипендия в таком размере является значимой и может мотивировать студента хорошо учиться.

Во многих странах внебюджетное финансирование СПО составляет около половины всех необходимых средств. К сожалению, в нашей стране внебюджетное финансирование составляет всего лишь несколько процентов. Финансирование развития среднего профессионального образования осуществляется из различных источников, что существенно затрудняет возможность представить в полном объеме всю картину изменений в подготовке кадров по рабочим профессиям. С учетом макроэкономического прогноза и факта снижения доли расходов на СПО в консолидированном бюджете РФ можно прогнозировать сокращение абсолютного финансирования программ СПО в ближайшие годы (в реальном выражении).

В результате из-за низкой финансовой поддержки руководство колледжей не может

позволить себе не только ремонт изношенных зданий, но и обновление материально-технической базы.

В результате модернизации система подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена должна стать современной и привлекательной как для потенциальных абитуриентов, так и для инвесторов. Перспективными направлениями в программах модернизации профессионального образования должны стать формирование новой инфраструктуры профессиональных образовательных организаций, концентрация и оптимизация ресурсов для подготовки кадров, усиление роли бизнеса в развитии системы.

Работодатели и их объединения должны принимать участие в создании и развитии современных систем профессиональной ориентации и консультирования, реализации программы дополнительной социальной поддержки молодых рабочих. Существующие программы пока в большей мере направлены на дообучение и приобретение дополнительных компетенций, необходимых для выполнения конкретной работы.

Необходимо обеспечить законодательно закреплённую общедоступность среднего профессионального образования и социальную защищенность обучающихся. А также привести меры социальной поддержки педагогических работников профессиональных образовательных организаций в соответствие аналогичным мерам, установленным в отношении работников общеобразовательных организаций. Рассмотреть возможность установления для работающих граждан дополнительных прав, обеспечивающих создание благоприятных условий для сочетания трудовой деятельности с получением дополнительного профессионального образования.

В условиях проводимой модернизации среднего профессионального образования необходима активизация работы первичных организаций Общероссийского Профсоюза образования для максимальной вовлеченности в процессы, происходящие в системе СПО, и быстрого реагирования на все изменения со стороны профсоюза. Необходимо выстраивать полноценный партнерский диалог как на уровне субъектов РФ, так и на федеральном уровне, стремиться к более тесному сотрудничеству и взаимодействию с федеральными и региональными органами власти, образования, Союзом директоров организаций среднего профессионального образования, руководителями этих организаций.

В целях объединения усилий и координации действий первичных профсоюзных организаций учреждений СПО, повышения профессионализма, обобщения и распространения имеющегося опыта работы, поиска эффективных форм и способов защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза был создан Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций учреждений среднего профессионального образования при Центральном совете Общероссийского Профсоюза образования. Первое заседание Координационного совета СПО состоится в конце сентября этого года.

О приоритетных мероприятиях Общероссийского Профсоюза образования по охране труда и здоровья членов профсоюза

В рамках осуществления общественного контроля за соблюдением в образовательных организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда профсоюзные организации особое внимание уделяют реализации приоритетных мероприятий по охране труда.

Следует отметить, что динамично развивается одно из актуальных направлений в сфере охраны труда - создание и функционирование системы управления охраной



перспективы

труда (далее - СУОТ). За последние два года по инициативе региональных (межрегиональных) организаций профсоюза во многих субъектах РФ разработаны нормативные акты (положения, отраслевые стандарты, рекомендации и другие документы), регламентирующие СУОТ в сфере образования.

В целях оказания практической помощи образовательным организациям и форсирования работы в данном направлении проводятся обучающие семинары-совещания, конференции, круглые столы, издаются методические рекомендации, информационные сборники, бюллетени, посвященные данной тематике.

Выполняя решение Совета по охране труда и здоровья при ЦС профсоюза (далее - Совет) от 13 декабря 2016 года, специалисты отдела охраны труда и здоровья аппарата ЦС профсоюза подготовили примерные положения о СУОТ в различных типах образовательных организаций, которые планируется рассмотреть на очередном заседании Совета.

Не менее значимой является проблема, связанная с финансовым обеспечением охраны труда.

К сожалению, до настоящего времени остается нерешенным вопрос финансирования мероприятий по охране труда в образовательных организациях как федерального, так и регионального и муниципального подчинения.

Отсутствует нормативный принцип финансирования мероприятий по охране труда для образовательных организаций.

Не утвержден правовой акт, определяющий порядок планирования затрат для финансирования конкретных мероприятий по охране труда посредством их включения в состав нормативных затрат на выполнение государственного (муниципального) задания по оказанию образовательных услуг, а при расчете субсидии на финансовое обеспечение выполнения этих услуг не учитываются требования и нормы приказа Минобрнауки России от 22 сентября 2015 г. №1040 в части «иных затрат, непосредственно не связанных с оказанием этих услуг, но без которых оказание данных услуг будет существенно затруднено или невозможно».

В течение многих лет не решается вопрос о внесении в бюджетную классификацию отдельной статьи расходов на охрану труда (как это сделано для финансового обеспечения мероприятий по пожарной безопасности).

Все эти застарелые проблемы в бюджетной сфере, в том числе в сфере образования, не позволяют реализовать в полном объеме мероприятия по обеспечению безопасности образовательного процесса.

С целью улучшения работы по планированию финансовых затрат на мероприятия по охране труда и осуществления перехода на нормативный принцип финансирования ЦС профсоюза подготовил проект расчета базовых нормативов затрат на мероприятия по охране труда в системе образования в год на одного работающего.

Согласно проведенным расчетам данный норматив затрат составляет **6683** рубль на одного работающего в год (при средней штатной численности работников образовательной организации 48 человек).

Вместе с тем данные сводного отчета технической инспекции труда профсоюза по форме 19-ТИ и результаты мониторинга по травматизму и финансовому обеспечению мероприятий по охране труда, проводимого ежегодно Минобрнауки России, свидетельствуют, что на охрану труда в 2016 году израсходовано 12,19 млрд рублей, что составило всего **3230** рублей на одного работающего.

ЦС профсоюза предполагает при обсуждении проекта отраслевого соглашения на 2018-2020 годы выйти с предложением об изменении в подходах финансового обеспечения мероприятий по охране труда в образовательных организациях, находящихся в ведении Минобрнауки России, с учетом выделения средств на эти цели не ниже минимального размера оплаты труда, установ-

ленного федеральным законодательством, на одного работника образования в год.

Профсоюзным организациям совместно с работодателями необходимо более детально прорабатывать предложения в части финансового обеспечения мероприятий по безопасности образовательных организаций, улучшения условий, охраны труда и здоровья работников и обучающихся еще до утверждения бюджета на муниципальном и региональном уровнях с учетом права самой организации за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания осуществлять расходы по проведению мероприятий по охране труда, а также с учетом соблюдения процедур, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Наряду с реализацией приоритетных направлений деятельности в области охраны труда, связанных с разработкой и внедрением СУОТ, финансированием мероприятий по охране труда, проведением специальной оценки условий труда, профсоюзные организации занимались решением не менее сложных вопросов, обусловленных различным толкованием норм права в области охраны труда.

Так, обострившаяся в последнее время ситуация, связанная с неоднозначным толкованием вопроса обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи, привела в конечном итоге к репрессивным мерам по отношению к работодателям (руководителям образовательных организаций) в части наложения представителями органов государственного контроля и надзора административных штрафов за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Объясняется это прежде всего тем, что в ст. 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в прошлом году внесено дополнение в части обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

Установлены случаи необоснованных на взгляд ЦС профсоюза негативных мер со стороны органов государственного надзора в Ленинградской области и Санкт-Петербурге, Саратовской, Свердловской, Мурманской областях, Приморском крае и других субъектах РФ по данному вопросу.

В связи с этим Общероссийский Профсоюз образования в оперативном порядке направил в Минтруд России официальное обращение по порядку, форме и оформлению результатов проведения обучения по оказанию первой помощи, в том числе для педагогических работников, в котором была изложена точка зрения ЦС профсоюза по данному вопросу, разительно отличающаяся от толкования Рострудинспекции.

На соответствующий запрос ЦС профсоюза получено разъяснение из Минтруда России, фактически подтверждающее позицию профсоюза, со ссылкой на Порядок обучения и проверки знаний требований охраны труда, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13 января 2003 г. №1/29.

Согласно данному действующему нормативному акту работодатель обязан обеспечить обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве всех работников организации. В этой связи обучение проводится 1 раз в год для работников рабочих профессий (вновь принимаемые на работу проходят обучение в сроки, установленные работодателем или уполномоченным им лицом, но не позднее одного месяца после приема на работу) и 1 раз в три года для руководителей и специалистов организаций в рамках специального обучения по охране труда, проводимого обучающими организациями.

В ответе подчеркивалось, что обучение работников оказанию первой помощи пострадавшим должно проводиться лицами, прошедшими специальную подготовку, а порядок, форма и оформление результатов такого обучения определяются работодателем.

В целях оказания практической помощи по данному вопросу ЦС профсоюза в апреле 2017 года направил соответствующее обращение в адрес председателей региональных (межрегиональных) организаций профсоюза.

Полагаем, что такой подход в решении острой проблемы, возникшей с проведением обучения работников образовательных организаций, поможет снять напряженность при проведении образовательного процесса и соблюдении норм трудового законодательства в части обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

Аналогичная проблема касается и вопроса прохождения работниками образования обязательных психиатрических освидетельствований.

Статья 213 Трудового кодекса РФ устанавливает, что работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование (далее - освидетельствование) не реже одного раза в пять лет.

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (далее - Перечень), утвержденным постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. №377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».

1. В Перечне указано, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений, **осуществляющие отдельные виды профессиональной деятельности** в условиях повышенной опасности, а именно: работники **учебно-воспитательных учреждений**, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, **детских дошкольных учреждений**, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.

В соответствии с пунктом 9 статьи 22 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **к учебно-воспитательным учреждениям относятся образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающимся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа).**

Данное определение учебно-воспитательного учреждения послужило основанием для вынесения в марте 2016 года решения районного суда г. Пензы в пользу образовательной организации дополнительного образования (ДО) и отмене постановления Государственной инспекции труда в Пензенской области о привлечении образовательной организации к административной ответственности (штрафа) в размере 120 тыс. рублей за допуск работника без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования. Тем самым фактически создан судебный прецедент, предоставляющий возможность другим типам образовательных организаций, не включенных в Перечень, отстаивать правомерность своих действий.

2. Кроме того, Перечнем предусмотрено проведение освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности, в том числе: машинисты (кочегары), операторы котельной, персонал, обслуживающий электроустановки напряжением 127 В и выше, водители автотранспортных средств, работники, осуществляющие работы на токарных, фрезерных и других станках, работники пред-

приятий общественного питания, имеющие контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения и реализации.

Отнесение работников к категории работников, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с воздействием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающих в условиях повышенной опасности, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ).

Таким образом, работники образования, подвергаясь воздействию опасных и вредных производственных факторов (шум, вибрация, запыленность, воздействие электромагнитных полей, повышенная (пониженная) температура воздуха, а также неблагоприятные производственные факторы), подтвержденные результатами СОУТ, также подлежат прохождению обязательного психиатрического освидетельствования.

3. В последнее время при проверках образовательных организаций территориальными органами Федеральной инспекции труда участились случаи привлечения к административной ответственности как юридических лиц, так и должностных лиц образовательных организаций за допуск работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования.

Согласно Кодексу об административных правонарушениях Российской Федерации данное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тыс. до 25 тыс. рублей, на юридических лиц - от 110 тыс. до 130 тыс. рублей.

Более того, представители Государственной инспекции труда имеют право суммировать штрафы за каждое однотипное нарушение в отношении работников, не прошедших психиатрическое освидетельствование, в результате чего на работодателя могут быть наложены огромные по размеру штрафы.

К сведению. Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится врачебной комиссией с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности. Согласно ст. 6 Закона РФ от 2 июля 1992 г. №3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» Перечень периодически пересматривается.

Учитывая остроту ситуации, связанной с прохождением обязательных психиатрических освидетельствований, ЦС профсоюза направил обращение в Минтруд России и Минздрав России с предложением инициировать рассмотрение вопроса о внесении в постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. №377 изменений, предусматривающих прохождение работниками обязательного психиатрического освидетельствования как с учетом отдельных видов профессиональной деятельности, так и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности (по результатам специальной оценки условий труда), а также приведения наименований образовательных организаций в соответствие с действующим законодательством.

Согласно ответу, поступившему из Минтруда России в апреле 2017 года, предложения ЦС профсоюза приняты к рассмотрению и будут проработаны на предмет необходимости внесения соответствующих изменений в рамках работы по актуализации данного Перечня.

Острота назревших в системе образования проблем в области охраны труда вызвала необходимость рассмотрения вопроса о состоянии условий, охраны труда и здоровья на очередном заседании Центрального совета профсоюза в декабре 2017 года и принятия эффективного решения по защите прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.



Трудовым кодексом РФ предусмотрена обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. При этом согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Вместе с тем ТК РФ предусматривает, что работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель на основании ст. 236 ТК РФ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Следует учитывать, что размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Право работника на получение оплаты труда и право требовать этой оплаты в случае ее задержки закреплено законодательством Российской Федерации, поэтому каждый работник имеет право использовать все законные методы взыскания заработной платы, которые можно разделить на внесудебные и судебные способы защиты прав.

Внесудебные способы защиты подразумевают право работника на приостановку работы на весь период до выплаты причитающихся сумм, обращение в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС), органы прокуратуры и Государственную инспекцию труда.

Так, в соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, когда в соответствии со ст. 142 ТК РФ не допускается приостановление работы).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, одновременно на этот период за ним сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

На основании гл. 60 ТК РФ в случае возникновения разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, работник может обратиться в КТС или суд.

КТС образуется в десятидневный срок из равного числа представителей работников и работодателя. Необходимо отметить, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может направить заявление в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о невыплате заработной платы в установленный срок. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в КТС, при этом трудовой спор должен быть рассмотрен в течение десяти календарных дней со

Как взыскать невыплаченную зарплату

дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

Следует учитывать, что если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он на основании ст. 390 ТК РФ вправе перенести его рассмотрение в суд.

В случае если требования работника будут признаны обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме. В течение трех дней со дня принятия КТС решения по существу индивидуального трудового спора его копии должны быть направлены работнику и работодателю. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Необходимо отметить, что в случае невыплаты заработной платы работник может обратиться с жалобой в органы контроля и надзора. Так, жалоба может быть направлена в территориальные органы Государственной инспекции труда или прокуратуры.

В случае подтверждения фактов, указанных в обращении, контролирующим органом будет выдано предписание о выплате заявителю заработной платы, процентов за ее задержку, а также возложен контроль за исполнением указанного предписания. По итогам проверки виновные лица могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае использования судебного способа защиты своих прав работник должен учитывать, что взыскание заработной платы в судебном порядке возможно в порядке искового производства либо в порядке приказного производства.

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате

или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

В соответствии со ст. 24 Гражданского процессуального кодекса РФ от 14.11.2002 г. №138-Ф (далее - ГПК РФ) споры, вытекающие из трудовых отношений, рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции.

Для обращения в суд работник должен составить исковое заявление, руководствуясь ст. 131 ГПК РФ.

Наряду с основными исковыми требованиями целесообразно также включать в исковое заявление требование о возмещении причиненного работнику морального вреда. Размер причиненного морального вреда согласно ст. 237 ТК РФ возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора суд определяет размер морального вреда независимо от подлежащего возмещению имущественного

ущерба, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Необходимо отметить, что на основании ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Работник в соответствии со ст. 208 ГПК РФ может обратиться в суд, рассмотревший дело, с заявлением об индексации взысканных судом денежных сумм на день исполнения решения суда.

Важно учитывать разъяснения, данные в п. 56 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. №2 (в ред. от 24.11.2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которым при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Если сроки для обращения в суд были пропущены по уважительным причинам, то на основании ст. 392 ТК РФ они могут быть восстановлены судом.

Если заработная плата была начислена, но не выплачена, работник на основании ст. 23, 122 ГПК РФ может обратиться в мировой суд с заявлением о выдаче судебного приказа, который одновременно является исполнительным документом.

Судебный приказ по существу заявленного требования выносится без судебного разбирательства и вызова сторон в течение пяти дней со дня поступления заявления о вынесении судебного приказа в суд.

После вынесения мировым судом судебного приказа его копия высылается работо-

дателю, который в свою очередь в течение десяти дней может представить суду свои возражения, если они имеются. Если в указанный срок возражений не поступает, мировой суд выдает второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью, для предъявления его к исполнению.

По заявлению приказ может быть направлен для исполнения судебному приставу-исполнителю. Если работодатель в течение десяти дней представит возражения, судебный приказ подлежит отмене. Отмена судебного приказа не лишает возможности работника обратиться в суд с исковым заявлением.

После получения решения КТС либо соответствующего решения суда работник на основании положений Федерального закона от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее - Закон об исполнительном производстве) может обратиться в Федеральную службу судебных приставов и ее территориальные органы для принудительного исполнения судебных актов или решений КТС.

Решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу в порядке исполнительного производства в соответствии с законодательством Российской Федерации, при этом согласно ст. 211 ГПК РФ судебный приказ или решение суда подлежит немедленному исполнению, если работнику заработная плата не выплачивается в течение трех месяцев.

Согласно п. 1 ст. 21 Закона об исполнительном производстве общий установленный законом срок предъявления исполнительного листа составляет три года со дня вступления судебного акта в законную силу.

Для возбуждения приставами исполнительного производства взыскатель в соответствии со ст. 30 Закона об исполнительном производстве должен направить судебным приставам исполнительный лист с заявлением о возбуждении исполнительного производства. В трехдневный срок с момента поступления к нему исполнительного листа судебный пристав обязан вынести постановление о возбуждении исполнительного производства или об отказе в его возбуждении. На следующий день после даты его вынесения копию судебного пристава обязан направить взыскателю.

В силу положений ст. 112 Закона об исполнительном производстве с должника взимается исполнительский сбор, являющийся взысканием, налагаемым на должника в случае неисполнения им исполнительного документа в срок, установленный для его добровольного исполнения, а также в случае неисполнения им исполнительного документа, подлежащего немедленному исполнению. Исполнительский сбор устанавливается в размере семи процентов от подлежащей взысканию суммы, но не менее десяти тысяч рублей с должника-организации. Причем такие сборы взимаются по каждому исполнительному листу.

Обращаем внимание, что работники - члены Общероссийского Профсоюза образования в целях защиты своих социально-трудовых прав и гарантий могут всегда обратиться в правовую инспекцию труда соответствующей региональной (межрегиональной) организации профсоюза для получения квалифицированной юридической помощи.

Юрий ГУБАРЕВ,
главный специалист по правовым вопросам аппарата Общероссийского Профсоюза образования

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»	Еженедельное приложение к «Учительской газете»	Учредитель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета»	Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ	Отпечатано в типографии ОАО «Московская газетная типография» 123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.
Время подписания в печать: по графику: 14.00 фактически: 14.00	Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.	Издатель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета» Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)	Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА Заместитель шеф-редактора Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)	Индекс: 35463, 12276 Зак. 1858
5 сентября 2017 г.	E-mail: uginfo@ug.ru Телефоны: для справок (495) 628-8253, для рекламы (495) 623-7394		Над номером работали: Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru) Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ	Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000 Печ. л. 2,0. Цена договорная