



На урок как на праздник

Зачем учителя года и их ученики во время каникул собрались в Лисьем Носу?

132 педагога и ученика из 25 регионов России приняли участие в 13-й Зимней школе «Учитель года», проведенной Межрегиональным клубом «Учитель года», «Учительской газетой», Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области и Общероссийским Профсоюзом образования (территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области) с 4 по 9 января.



Школу принимали Ленинградский областной центр развития творчества одаренных детей и юношества «Интеллект» и его гостеприимный директор Денис Рочев. Открытые уроки и мастер-классы, прогулки по Финскому заливу, краеведческая игра «Питерские штучки», экскурсия в Гатчину, рождественский концерт... И это еще не вся программа Зимки-2018.

Поступок

Наталье Шагулиной вручена высшая награда профсоюза

Нападения в школах Перми и Улан-Удэ шокировали всю страну. Учитель начальных классов пермской школы №127 Наталья Шагулина, которая пыталась защитить своих учеников от вооруженных ножами подростков, до сих пор находится в больнице. 29 января Наталью Васильевну навестили представители Общероссийского Профсоюза образования во главе с заместителем председателя профсоюза Михаилом Авдеенко и лидером Пермской краевой организации Зоей Галайда. От лица всей профессиональной общественности ей была вручена высшая награда профсоюза - «Знак Почета». Именно для Натальи Васильевны была изменена формулировка обоснования для вручения знака: «За исключительное мужество и смелость, проявленные при спасении детей, подвергшихся смертельной опасности».

«Встретившись с ней, мы увидели скромную, очень неуютно чувствующую себя от пристального внимания общественности и СМИ молодую женщину, которая в отличие от нас не расценивает свой поступок как подвиг. Ее самопожертвование никого не может оставить равнодушным и не может не восхищать. Достаточно одного факта - первый вопрос, который Наталья Васильевна задала, как только пришла в сознание: «Как мои дети?!» Более того, Наталье Васильевне хочется оставить подробности трагедии в прошлом. Не случайно она выступила с официальным обращением, в котором выразила всем благодарность за внимание, беспокойство о ее здоровье и попросила не тревожить с предложениями о заявлениях в прессу или интервью, - отметил Михаил Авдеенко. - Но все же нам пришлось ее побеспокоить, поскольку нам было поручено передать ей от всего нашего профессионального союза благодарность, высшую профсоюзную награду «Знак Почета» с выплатой денежной премии и, конечно, пожелания скорейшего выздоровления. За этот короткий визит мы почувствовали, насколько она, несмотря ни на что, позитивный, верящий в добро человек.

Очень хотелось бы с таким же позитивным настроением смотреть в будущее и всем нам. Но, к сожалению, пермская трагедия не единичный случай. И ситуация с насилием в образовательной среде осложняется. Еще в 2012 году на Международной конференции «Насилие в образовательной среде. Причины, тенденции обострения, поиск решений», организаторами которой выступили наш профсоюз, Интернационал образования и Московский городской психолого-педагогический университет, были не только всесторонне рассмотрены причины возникающих проблем во взаимодействиях участников образовательных отношений, но и предложены очень важные, на наш взгляд, пути их решения, способные защитить образование от вируса насилия. К сожалению, ситуация за шесть лет после конференции не улучшилась. Нам кажется, что возврат к этой теме, к немедленному совместному решению проблем сегодня более чем актуален. Очень жаль, что для того, чтобы начать действовать, потребовалась столь дорогая цена - здоровье и жизнь людей».

Елена СТАСОВА



По традиции и без проверяющих

В Зимней школе «Учитель года» собираются педагоги и ребята, которым интересно друг с другом

Послевкусие мероприятия для рядового участника и для журналиста бывает разным по той простой причине, что корреспонденту свои ощущения, эмоции, информацию надо обязательно превратить в текст. Сложная задача, если речь идет о межрегиональной Зимней школе «Учитель года», которая каждый январь во время зимних каникул собирает учителей года, их коллег и учеников в одном из регионов России. Чтобы объяснить, что это такое, зачем участники, дети и взрослые, отрываются кто 3 января, кто 2-го, а кто и 1-го от праздничного стола, чтобы куда-то ехать, лететь, мчаться, нужно написать книгу о конкурсном движении и братстве, о том, что педагоги, подружившиеся во время участия в конкурсе «Учитель года России», снова хотят увидеть друзей, пообщаться и хоть ненадолго вернуть конкурсную атмосферу обмена опытом, идеями, атмосферу открытий и озарений. И знаете, им это удается! О летней межрегиональной экспедиции школьников России, которая проводится уже шестнадцать лет, и зимнем варианте экспедиции, которая в 2018 году прошла в тринадцатый раз в Лисьем Носу, что в Ленинградской области, пишут образовательные газеты и журналы, сайты. Я же попытаюсь рассказать о Зимней школе, или попросту Зимке, изнутри. Итак, вооружившись бумажными и электронными материалами, цитирую самые интересные и важные.

Кто есть кто

Для начала заглянем в брошюру, которую выдали руководителю каждой из 34 делегаций, которые представляли в этом году 25 регионов России.

Перечислены все организаторы Зимки-2018: Межрегиональный клуб «Учитель года», «Учительская газета», Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, Общероссийский Профсоюз образования (территориальная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области).

Листаем дальше: «Межрегиональная Зимняя школа «Учитель года» - уникальное учебное заведение, в котором учатся школьники различных регионов России, а преподают учителя-победители региональных конкурсов «Учитель года».

Сайт программы - pelikanschool.org.

Основные образовательные программы Межрегиональной Зимней школы «Учитель года»-2018 проходят на базе Ленин-

градского областного центра развития творчества одаренных детей и юношества «Интеллект». Директор: Рочев Денис Игоревич. Добавлю: победитель Всероссийского конкурса «Учитель года России»-2014», блестящий преподаватель немецкого языка и гостеприимный хозяин.

«Координатор программы межрегиональной Зимней школы «Учитель года»-2018 - Головнер Владимир Нодарович. Важное дополнение - лауреат конкурса «Учитель года Москвы»-1997, химик, инициатор летних и зимних встреч учителей года.

Еще один важный документ Зимки-2018 - списки семи учебных групп, в которые были объединены школьники из различных делегаций. В первой группе - почти исключительно одиннадцатиклассники, а живут они в разных концах России - Краснодар и Москва, Саров и Ростов, Томск и Челябинск, Тверь. Географически смешанный состав - и в других группах, по возрасту это ученики 9-11-х классов. Лишь в шестой группе - ребята из 7-х и 8-х классов, а самая младшая, седьмая, включает даже второклассника.

Программа Зимней школы «Учитель года» похожа на программу деятельности любой школы. Утром - уроки, только в Зимке они открыты для местных учителей, после обеда - внеучебные мероприятия, экскурсии, игры, праздники (рождественский вечер).

Отличие от школьных будней - церемонии открытия и закрытия. Во время открытия, кстати, Общероссийский Профсоюз образования приветствовал участников Зимки рассказом о конкретной деятельности территориальных организаций всех 25 представленных регионов. Особый интерес вызвала информация о том, что в Удмуртии существует проект «Учительский дом», который помогает педагогам решить жилищный вопрос, а также новость о калининградской дисконтной программе «Профсоюзный плюс», благодаря которой члены профсоюза получают скидки на товары и услуги от 20 партнерских компаний и фирм. Кстати, подобной картой пользуется у себя в регионе учитель года Иркутской области-2016 Елена Мякишева, она с гордостью ее продемонстрировала.

Запустили - значит было!

Составить представление о программе Зимки-2018 помогают посты для социальных сетей «ВКонтакте» и «Фейсбук», созданные ребятами на уроках по журналистике, которая вела ваша покорная слуга, ведущий специалист аппарата Общероссийского

Профсоюза образования и корреспондент газеты «Мой профсоюз». Подписаны не все тексты, видимо, из скромности!

«4 января состоялось открытие 13-й Межрегиональной Зимней школы, где делегации продемонстрировали свои таланты, представляя друг друга. Впечатления одного из участников: «Во время вчерашнего мероприятия я понял, что «Зимняя школа» - это одна большая семья, у которой есть свои обычаи и традиции».

«Определенно, все школьники ждут зимних каникул. Кто-то проводит их с семьей, кто-то с друзьями, но есть те, кто отправляются в зимнюю школу «Учитель года».

Сорокина, Краснодарский край, Кристиан Санс, Анна Волкова, Москва.)

Спасибо, Мастер!

Особый интерес участников школы и гостей (а это около пятидесяти учителей Северной столицы и области) вызвали мастер-классы учителей года Санкт-Петербурга и Ленинградской области, в том числе двух абсолютных победителей Всероссийского конкурса «Учитель года», историков Игоря Карачевцева и Ильи Демакова.

Свои впечатления от мастер-класса Игоря Альбертовича Карачевцева «1917. Слово о



Денис РОЧЕВ и Владимир ГОЛОВНЕР

Необычная школа потрясает своими нестандартными уроками. Мы, участники, открываем для себя множество учителей».

«5 января участники Зимней школы стали свидетелями уникального события. Актеры одного из самых значимых театров России - Михайловского - посетили нас с концертом, исполнив классические произведения и трогательные рождественские песнопения, что создало особую атмосферу праздника». (Анна Козырева, Нижегородская область).

«Сегодня у нас (4-я группа) прошел урок немецкого языка «Made in Germany» Гюзели Раисовны Мингазовой из Республики Татарстан, в ходе которого мы узнали о немецких компаниях, таких как Ritter sport, Audi, Haribo, перевели их названия и слоганы. Всем очень понравилось, у многих появилось желание изучать язык». (Виктория Ильина, Маргарита Баранова, Тверь.)

«6 января состоялся творческий концерт делегаций. Ребята и учителя показали свои таланты: пели песни, читали стихи, играли на гитаре и танцевали. Это был интерактивный Сочельник».

«Участники Зимней школы сразу забыли усталость от долгой дороги, как только увидели Гатчинский дворец и ярмарку на площади. Мы вошли во дворец и начали свое знакомство с этим памятником истории. Даже великолепные покои Павла I и уютные комнаты семьи Александра III не произвели такого впечатления, как загадочная нимфа Эхо, живущая в подzemелье». (Ульяна Шелепина, Алина Васильева, Юлия Делюсто, Вологодская область, Даниил Макаров, Пермский край.)

«7 января прошла увлекательная игра «Питерские штучки», целью которой было познакомить участников школы с таким замечательным городом, как Санкт-Петербург. Мы бегали по городу и выполняли краеведческие задания». (Анастасия

Последнем человеке» и от Зимней школы в целом оставила филолог 56-й академической гимназии Санкт-Петербурга, учитель года Кубани-2007 Галина Ковтун (сама когда-то преподававшая в Зимке): «Сначала зазвенел колокольчик в особняке Кшесинской и матрос Железняк направил оружие. Закончилась демократия. Потом музыка Рихарда Штрауса рассказала мне о том, как говорил Заратустра. Демоническая женщина Тэффи писала о макаронах. И газеты застрочили про убийство Распутина. Власть без насилия невозможна? Ленин в жуткой кепке, натянутой на глаза, на фоне водевильных афиш. Фото сделано в Швейцарии. Теперь хочу прочитать «Ленин. Пантократор солнечных пылинок» Льва Данилкина. Все было узнаваемо. Данко нес сердце. Булгаковский Шариков танцевал. Страна - большая танцплощадка. И тут Владимир Головнер сказал: «Свобода - это беззаконие...» Ну да, культура - система ограничений. Но свобода? Знаете, как-то все это грустно и неважно. Самое главное - зажигать свечу, как в «Ностальгии» Тарковского. И беречь себя от пошлости. Спасибо, Мастер!

Уроки школы «Учитель года» намного отличаются от всех остальных. Совсем не такие открытые уроки в обычном классе. Даже на конкурсе «Учитель года России» не такие. Не хуже и не лучше, просто другие. Здесь можно словеснику идти на физику и получить то, чего не найти на литературе. Потому что урок рассчитан на человека мыслящего и чувствующего. Потому что здесь нет проверяющих и оценивающих, здесь только те, кто пришел именно к тебе по своему желанию».

Оксана РОДИОНОВА
Фото автора,
Надежды КНЯЗЕВОЙ,
Андрея СЕМКЕ

Ленинградская область



На занятии по журналистике ребята сочиняли посты для соцсетей



Для педагогов-участников Зимней школы «Учитель года» каждый вечер проходит «Взрослый час». Учителя рассказывают коллегам о своем опыте, самом разнообразном, от методического до философского. Выступления могут касаться преподавания предмета, а могут - деятельности регионального клуба «Учитель года». Один из вечеров Зимки-2018 назывался «Другой профсоюз», участники Зимней школы узнали, какие проблемы Общероссийский Профсоюз образования считает сегодня самыми актуальными и как способствует их решению, говорили о том, какую роль играет профсоюз в жизни учителей и какие представления о нем - миф, а какие реальность. Педагоги заполнили анкету, из которой стало ясно, что большинство - члены профсоюза, состоят в организации от 3 до 40 лет (в среднем не менее десяти), хорошо понимают основные задачи и цели Общероссийского Профсоюза образования. Услышав о всероссийских проектах профсоюза, таких как Всероссийская педагогическая школа, учителя года с удовольствием откликнулись на предложение поучаствовать в них: «Ждем приглашения!», «Как? Куда?», «Да, с большим удовольствием!».

Самые интересные ответы были на вопрос анкеты «Если предположить, что все учителя в профсоюзе, что мы можем сделать вместе?». Оказывается, многое: «Уменьшить бумажную нагрузку на педагогов», «Оптимизировать условия труда», «Улучшить образовательный процесс», «Пересмотреть систему повышения квалификации», «Вырабатывать общее мнение о непродуманных решениях Минобрнауки России». А учитель года Галина Монакова написала: «Все учителя моей школы №2 города Губкина и все работники школы на 100% состоят в профсоюзе. Это помогло нам стать победителями конкурса «Школа года Белгородской области» в 2017 году». Наконец, пункт анкеты: «Какие вопросы к профсоюзу есть у вас?» вызывал особый интерес у сотрудников центрального аппарата Общероссийского Профсоюза образования. Отдел по вопросам общего образования аппарата подготовил ответы на эти вопросы, а эксперт Сергей Шадрин их предоставил (кстати, Сергей Сергеевич тоже учитель года, абсолютный победитель конкурса «Учитель года Республики Татарстан»-2013).

что предоставление субвенций местным бюджетам на финансирование расходов на оплату труда и другие текущие расходы общеобразовательных организаций относится к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования. Эти субвенции должны обеспечивать установление заработной платы учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций на уровне не ниже средней заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации в целом, что предусмотрено «майским указом» Президента от 2012 года.

Каким образом устанавливается система оплаты труда учителя?

- На основании Трудового кодекса РФ системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсацион-

Как быть, если школьная администрация не слышит проблемы рядовых учителей?

- В Конституции сказано, что Российская Федерация - социальное государство. Поэтому в Трудовом кодексе РФ закреплено, что интересы работников на локальном уровне (в том числе при рассмотрении трудовых споров) представляют первичные профсоюзные организации и их органы. В частности, они наделены правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров.

Независимость профсоюзов обеспечивается наличием у них прав и гарантий деятельности, предусмотренных законодательством.

Где найти юристов профсоюза?

- Поскольку согласно уставу Общероссийского Профсоюза образования каждый член профсоюза имеет право получать бесплатную юридическую помощь по вопросам, относящимся к деятельности профсоюза, то в каждой его региональной (межрегиональной) организации работают правовые инспекторы труда. Их контактные данные указаны на сайтах организаций, а адреса сайтов можно найти в рубрике «Региональные (межрегиональные) организации профсоюза» на официальном портале Общероссийского Профсоюза образования eseur.ru/regions.

Возможно ли внести в отраслевое соглашение между региональными министерством образования и организацией профсоюза пункт о поддержке движения учителей года?

- Да, возможно. Например, в отраслевом соглашении, заключенном между Департаментом образования и науки Тюменской области и Тюменской межрегиональной организацией профсоюза, стороны договорились обеспечивать создание и организацию деятельности клубов участников Всероссийского конкурса «Учитель года России», а также финансирование издания областной «Книги Почета» о его победителях.

В целом же необходимо учитывать, что на основании Трудового кодекса РФ содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Почему профсоюз не способствует получению ведомственных наград?

- По инициативе профсоюза были подготовлены совместные разъяснения Минобрнауки России и профсоюза о реализации права соответствующих работников на награждение ведомственными наградами: eseur.ru/Files/O_realizacii_prava_rabotnikov_36719.pdf. Выступая за устранение излишних требований к кандидатам, стороны констатировали, в частности, что к награждению ведомственными наградами Минобрнауки России могут быть представлены все категории работников, независимо от занимаемой должности, квалификационной категории, наличия иных (муниципальных, региональных и других) наград.

Кроме того, удалось добиться, чтобы минимальный стаж работы для присвоения почетного звания «Почетный работник

Где бесплатные путевки и юристы?

Есть вопросы - даем ответы!

(сферы образования, сферы воспитания детей и молодежи) РФ» (при отсутствии иных наград) был сокращен с 30 до 20 лет (cdnimg.rg.ru/pril/147/62/81/48926.pdf), а в федеральном Отраслевом соглашении между Общероссийским Профсоюзом образования и Минобрнауки России на 2018-2020 годы закреплена договоренность о том, что при определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, должно учитываться мотивированное мнение соответствующих организаций профсоюза.

Почему профсоюз не обеспечивает педагогов бесплатными санаторными путевками?

- В советский период профсоюзам действительно было предоставлено право участвовать в распределении путевок, стоимость которых оплачивалась за счет общественных фондов потребления, которые финансировались в свою очередь за счет средств государственного бюджета, а не

которых не может покрыть их стоимость в полном объеме) Минобрнауки России и профсоюз рекомендовали в Отраслевом соглашении на 2018-2020 годы предусматривать в коллективных договорах и соглашениях выделение дополнительных средств (при их наличии), полученных образовательными организациями от приносящей доход деятельности, для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

Каким образом обеспечить прозрачность в деятельности профсоюза?

- Уставом профсоюза предусмотрено создание контрольно-ревизионных комиссий для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью профсоюза и его организаций. Контрольно-ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации избирается на общем собрании (конференции), а ее члены принимают участие в работе выборных органов первички с правом совещательного голоса.

но и стимулирующего характера, а также системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций. Иными словами, на практике система оплаты труда в конкретной школе устанавливается такими документами, как, например, положение об оплате труда, положение о распределении стимулирующих выплат и т. п. Как правило, они являются приложениями к коллективному договору, содержание которого определяется работодателем и работниками в лице их представителей. Выступить с инициативой заключения коллективного договора может первичная профсоюзная организация.

Для упорядочения систем оплаты труда учителей и иных педагогических работников ежегодно с участием профсоюза разрабатываются и утверждаются Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Кроме того, Минобрнауки России совместно с профсоюзом в 2017 году разработали Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. Ознакомиться с Едиными рекомендациями и Методическими рекомендациями можно в рубрике «Новые материалы» на официальном сайте профсоюза eseur.ru.

Как будет проходить аттестация педагогических работников?

- Совершенствование процедур аттестации учителей - одна из задач формирования национальной системы учительского роста (НСУР). Сейчас новая модель аттестации учителей находится в стадии разработки. Предполагается, что в перспективе аттестация будет проводиться с использованием единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), позволяющих устанавливать единые принципы оценки квалификации учителей, а также с учетом мнения выпускников школ. Однако, согласно «дорожной карте», утвержденной Минобрнауки России, изменения в законодательство РФ в части аттестации учителей будут внесены не ранее 2019 года. В любом случае в целях защиты профессиональных интересов учителей в состав аттестационных комиссий будут включаться и представители профсоюза.



Участники Зимней школы собрались на «Взрослый час»

из профсоюзных средств. В настоящее время уставной задачей профсоюза является не распределение данных путевок, а взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления и общественными объединениями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

Для доступа граждан к услугам перечисленных организаций на льготных условиях (но не за счет профсоюзных взносов, размер

Членам профсоюза необходимо более ответственно подходить к избранию выборных органов профсоюза в своих организациях. Для повышения эффективности их работы они могут сами баллотироваться в профком, контрольно-ревизионную комиссию и т. д.

Как определяется размер заработной платы учителя?

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» установлено,



Комментарий к Отраслевому соглашению Министерства образования и науки

6 декабря 2017 года на очередное трехлетие, а именно на период 2018-2020 годы, между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации заключено Отраслевое соглашение (далее - Соглашение), которое является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда в отрасли (общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли).

Положения Соглашения рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, несмотря на то, что сторонами Соглашения являются:

работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Российской Федерации (далее - Минобрнауки России), в лице их полномочного представителя - Минобрнауки России.

Следует отметить, что отдельные положения Соглашения не могут рассматриваться как рекомендательные при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений, поскольку в них разъясняется и уточняется порядок применения нормативных правовых актов по вопросам, регулирование которых в отрасли непосредственно отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти.

В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования Минобрнауки и Профсоюз осуществляют ведомственную регистрацию коллективных договоров организаций (**абзац четвертый п. 1.4.1 Соглашения**), в которых с учетом особенностей деятельности организаций и ее финансовых возможностей могут устанавливаться для работников льготы и преимущества, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Кроме того, в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах Российской Федерации, по федеральным округам и в целом в сфере образования стороны договорились осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, для чего обязуются обеспечивать деятельность ведомственной лаборатории автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования (**абзац второй п. 3.1.4 Соглашения**).

Настоящий комментарий имеет целью обратить внимание работодателей и иных заинтересованных лиц на наиболее существенные положения Соглашения, в которых содержатся договоренности Сторон по различным

вопросам, связанным с регулированием трудовых прав и интересов работников сферы образования, в том числе достигнутые в ходе переговоров по подготовке проекта Соглашения.

Прежде всего, согласно положениям статьи 54 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в Соглашении обращается внимание работодателей на неправомерность уклонения от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, а также от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (**п. 2.2.8 Соглашения**).

В соответствии с частью второй ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

В соответствии с п. 2.2.9 Соглашения обязательством Минобрнауки России является обеспечение реализации ст. 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

Следует отметить, что из разъяснений Минтруда России, связанных с реализацией ст. 353.1 ТК РФ, направленных в адрес Минобрнауки России, следует, что при осуществлении ведомственного контроля уполномоченные органы вправе требовать от подведомственных им организаций соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, должен быть направлен на предупреждение, выявление и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

Из разъяснения также следует, что в соответствии с Планом мероприятий («дорожная карта») «Обеспечение эффективности контроля за своевременной выплатой заработной платы в субъектах Российской Федерации», утвержденным Правительством Российской Федерации от 25 августа 2016 г. №6282п-Ш2, федеральные органы исполнительной власти осуществляют мероприятия по организации работы по обеспечению ведомственного контроля за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам государственных и муниципальных учреждений.

Кроме того, сообщается, что действующее законодательство содержит достаточные механизмы, позволяющие:

собственнику имущества влиять на управление подведомственными организациями, в том числе путем установления целевых показателей эффективности работы в трудовом договоре, заключаемом с руководителем государственного учреждения на основе типовой формы;

- расторгнуть трудовой договор с неэффективным руководителем по инициативе учредителя: расторжение трудового договора по решению уполномоченного органа; включение в трудовой договор иных оснований его прекращения, помимо предусмотренных трудовым законодательством;

- вправе запросить в подведомственных организациях сведения о проводимых государственной инспекцией труда проверках, выявленных нарушениях, выданных предписаниях по устранению нарушений трудового законодательства и лицах, привлеченных к административной ответственности.

Отмечено также, что в рамках социального партнерства, кроме того, может осуществляться контроль за реализацией коллективных договоров и соглашений, результаты которого также позволяют организовывать работу по обеспечению соблюдения трудового законодательства.

В пункте 2.3.6 Соглашения Стороной Профсоюза закреплено обязательство по изданию информационных бюллетеней и разъяснений по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования и размещение их на официальном сайте Общероссийского Профсоюза образования в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования Интернет по адресу: www.eseur.ru.

Помимо этого, Стороны **согласно пункту 3.3 Соглашения** считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные Минобрнауки России, разъяснений, в том числе подготовленных Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

При регулировании трудовых отношений Стороны договорились уточнить ряд положений, содержащихся в Соглашении.

Так, обобщенное наименование отдельных категорий работников образования «научно-педагогические работники», применявшееся в Соглашении, заключенном на 2015-2017 годы, приведено в соответствии с положениями статей 332 и 336.1 ТК РФ, в связи с чем в тексте Соглашения, заключенном на 2018-2020 годы, это наименование заменяется:

- в отношении работников, занимающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, должности «ассистент», «преподаватель», «старший преподаватель», «доцент», «профессор», «декан факультета (директор института)», «заведующий кафедрой», - на обобщенное наименование «педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу»;

- в отношении работников, занимающих должности «заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе», «главный (генеральный) конструктор», «директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации», «руководитель научного и (или) научно-технического проекта (в отношении проекта, выполняемого группой структурных подразделений в структуре научной организации)», «заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории)», «заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории)», «заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической

деятельности)», «главный научный сотрудник», «ведущий научный сотрудник», «старший научный сотрудник», «научный сотрудник», «младший научный сотрудник / инженер-исследователь», - на обобщенное наименование «научный работник», как это установлено приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. №937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», принятым в соответствии со статьей 336.1 ТК РФ.

В п. 4.1.5 Соглашения уточняются категории работников образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, которые в той же образовательной организации наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе наряду с работой в должности руководителя или заместителя организации, могут замещать должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством и сокращенно именуется - «учебная нагрузка».

Одновременно в этом же пункте Соглашения предусмотрено, что определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Положения, содержащиеся в **п. 4.1.6 Соглашения**, закреплены как прямые обязанности работодателей, которые:

- до подписания трудового договора с работником обязаны ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- обязаны руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- обязаны не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Указанным пунктом Соглашения предусмотрена также обязанность работодателей учитывать профессиональные стан-



по организациям, находящимся в ведении Российской Федерации, на 2018-2020 годы

дарты, но только в части требований к квалификации работников в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

Из вышеизложенного следует, что в остальных случаях необходимо руководствоваться положениями, предусмотренными постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

Согласно положениям указанного постановления в планах организаций необходимо:

определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации;

определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;

проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке.

В свою очередь в соответствии с ч. четвертой ст. 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, за счет средств работодателя.

Внедрение профессионального стандарта также не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения.

Необходимо также учесть, что профессиональный стандарт, как следует из разъяснения Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. №14-2/10/В-4361), разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

Из вышеизложенного следует, что при определении должностных обязанностей работников по-прежнему необходимо применять Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, руководствоваться которым, как указано в пункте 4.1.6 Соглашения, является обязанностью работодателей.

Более подробная информация по вопросу применения профессиональных стандартов содержится в ответах, направленных в региональные (межрегиональные) организации письмом ЦС Профсоюза от 10.03.2017 №122 «Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов».

Важно обратить внимание на пункт 4.4 Соглашения, в соответствии с которым Стороны в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, предлагают в случае, если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, в коллективных договорах образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при определении срока трудового договора учитывать срок реализации соответствующей образовательной программы.

При применении указанного пункта следует учесть, что образовательная программа согласно п. 9 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ - это комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных этим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

Вместе с тем, поскольку изначально в пункте 4.1.1 Соглашения определено, что трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок, в первую очередь необходимо придерживаться такого срока трудового договора, однако, как показывает практика, применение порядка заключения на неопределенный срок трудового договора с педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, к сожалению, не получило массового распространения.

Кроме того, на практике не принимается во внимание, что для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок, предусматривается аттестация в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. №293.

Наиболее важной для применения является договоренность Сторон, закрепленная в пункте 4.6 Соглашения, предусматривающая, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Следует также учитывать, что указанные в п. 4.6 Соглашения договоренности Сторон, касающиеся педагогических работников, уже состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией, не исключают возможности заклю-

чения с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовых договоров о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учетом имеющейся квалификации аттестационной комиссией организации по месту будущей работы в порядке, установленном пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276.

Поскольку прием на работу в указанных случаях обусловлен также выполнением качественно и в полном объеме возложенных должностных обязанностей, чего заранее работодатель знать не может, то в целях проверки этих возможностей будущего работника аттестационная комиссия может также включить в рекомендацию предложение об установлении при заключении трудового договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

При применении раздела V Соглашения, связанного с оплатой труда и нормами труда, следует обратить внимание на уточнения следующих пунктов.

В пункте 5.2.2 Соглашения (абзац 5) стороны договорились о необходимости обеспечить существенную дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, но с уточнением порядка применения повышающих коэффициентов (повышения оплаты в процентах).

Так, в целях обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, т. е. не допуская для этого установления различных размеров ставок заработной платы, применяемых при исчислении оплаты с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы), предлагается применять повышающие коэффициенты (либо повышения оплаты в процентах) не путем увеличения за наличие квалификационной категории размера самой ставки заработной платы, установленной за норму часов педагогической работы в неделю (в год), а применять установленные повышения к исчисленному размеру оплаты педагогических работников с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы (см. пример применения повышающих коэффициентов, изложенный в приложении 2 к Соглашению).

В пункте 5.2.2 Соглашения (абзац 6) предусматривается иной порядок перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Так, вместо необходимости достижения размеров ставок заработной платы (должностных окладов), которые должны были составлять в структуре заработной платы каждого работника не менее 70%, предложено направлять не менее 70% средств фонда оплаты труда организации на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. При прежнем подходе к формированию структуры заработной платы каждого работника не представлялось возможным сохранить соотношение размера ставки заработной платы, составившего 70% ко всем остальным полага-

ющим ему выплатам, если у работника, к примеру, увеличивался (уменьшался) фактический объем учебной нагрузки или устанавливалась не предусмотренная ранее выплата.

В пункте 5.2.2 Соглашения (абзацы 11, 12) предусматривается необходимость регулирования вопросов оплаты труда в положении об оплате труда работников организации с учетом:

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела учебной нагрузки, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388).

Указанные нормативные правовые акты являются основополагающими при регулировании не только продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) или особенностей режима рабочего времени работников сферы образования, но и для формирования системы оплаты труда педагогических работников, для которых приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 установлены нормы часов педагогической или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющейся вместе с установленными нормами часов расчетной величиной для исчисления оплаты за фактический объем педагогической, учебной (преподавательской) работы.

Система оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов, не может формироваться на основе должностных окладов, которые не являются расчетными величинами и не подлежат увеличению в зависимости от фактического объема педагогической, учебной (преподавательской) работы.

На учет указанных и иных особенностей оплаты труда направлены положения пункта 5.5 Соглашения для всех образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе содержащихся в приложениях 2 и 3 Соглашения.

На уточнение условий оплаты труда направлены изменения, содержащиеся в пункте 5.10 Соглашения, в связи с чем в региональных и территориальных соглашениях, коллективных договорах рекомендуется также закреплять следующие положения, связанные:

- с осуществлением оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотрен-



Комментарий к Отраслевому соглашению Министерства образования и науки

Окончание. Начало на стр. 4-5

ных в приложении №3 к Соглашению, которые также содержат ряд дополнений;

- с сохранением за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;
- с сохранением за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В пункте 5.11.8 Соглашения по-прежнему рекомендуется относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (**перечень которых дополнен, но не является исчерпывающим**): по классному руководителю, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, **дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедр, факультетами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера** - «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздрава России от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрировано Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081).

Следует отметить, что все перечисленные выплаты компенсируют работнику дополнительные трудозатраты и не могут быть связаны с выплатами стимулирующего характера, к которым относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу. Устанавливаются такие выплаты работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Вместе с тем в системах оплаты труда работников, принятых в ряде субъектов Российской Федерации, перечисленные выплаты необоснованно отнесены к выплатам стимулирующего характера, что при изменении систем оплаты труда и (или) при ограниченных финансовых ресурсах позволяет не гарантировать их работникам в установленном размере.

В пункте 5.12 Соглашения закреплена договоренность Сторон о том, что напол-

няемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

К примеру, пунктом 10.1 постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации Федерального службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 29 декабря 2010 г. №189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (с изменениями и дополнениями) установлено, что количество учащихся в классе определяется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, в том числе удаленности мест для занятий от светонесущей стены, требований к естественному и искусственному освещению. Указанные требования определены пунктом 4.9, которым предусмотрено, что площадь учебных кабинетов принимается без учета площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий.

Кроме того, расчетное количество обучающихся в классах определяется исходя из расчета площади на одного обучающегося и расстановки мебели, а также с соблюдением требований в соответствии с разделом V СанПиН: расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

В соответствии с пунктом 1.9 постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 15 мая 2013 г. №26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» количество детей в группах дошкольной образовательной организации общеразвивающей направленности определяется исходя из расчета площади групповой (игровой) комнаты - для групп раннего возраста (до 3 лет) не менее 2,5 метра квадратных на 1 ребенка и для дошкольного возраста (от 3 до 7 лет) - не менее 2,0 метра квадратных на одного ребенка, фактически находящегося в группе.

При этом следует учесть, что пункт 1.9 СанПиН 2.4.1.3049-13 решением Верховного суда РФ от 04.04.2014 №АКПИ14-281 признан недействующим в части, определяющей установленные в этом пункте нормативы исходя из площади (групповой) игровой комнаты на одного ребенка, фактически находящегося в группе.

Исходя из того, что санитарные требования (СанПиН 2.4.2.2821, СанПиН 2.4.1.3049-13), в том числе к определению количества обучающихся, детей в классе, группе, являются также одним из требований ФГОС к условиям реализации соответствующих образовательных программ, такая же предельная наполняемость классов, групп **должна приниматься и за норму обслуживания** для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, при проведении ими конкретных учебных занятий либо педагогической работы в группе в течение рабочего времени.

Из этого следует, что классы, группы либо должны формироваться без превышения количества обучающихся, детей, установленного санитарными правилами и нормами, либо должны предусматриваться средства для установления педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, выплат компенсационного характера за превышение наполняемости, как это предусмотрено (согласно договоренности Сторон) **пунктом 5.12 Соглашения**.

Одновременно следует иметь в виду, что в субъектах Российской Федерации, испытывающих недостаток мест в дошкольных учреждениях, наполняемость групп в которых соответствует санитарным правилам и нормам, могут быть приняты решения об установлении количества воспитателей, помощников воспитателей (младших воспитателей), иных работников расчетным путем, т. е. путем деления списочного состава детей на предельную наполняемость, соответствующую требованиям СанПиН, с тем чтобы на каждого работника из числа группового персонала в течение рабочего времени приходилось предусмотренное СанПиН количество детей.

Пунктом 5.13 Соглашения определены договоренности Сторон по выработке предложений по повышению социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, в том числе установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок работников (платы) по всем категориям работников, сохранению в 2019-2020 годах соотношения уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации, а также предложений по уточнению этого соотношения с учетом квалификации, сложности и ответственности труда педагогических работников.

Пунктом 6.2 Соглашения определено, что работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом положений приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Особое внимание в Соглашении уделяется тому, что в правилах внутреннего трудового распорядка следует предусматривать:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;
- свободные от обязательного присутствия в образовательной организации

дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

Пунктом 6.5 Соглашения по-прежнему определяется, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, а также уточняется, что регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Пунктом 6.6 также по-прежнему обращается внимание на то, что при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за **первый год работы** в каникулярный период, **в том числе до истечения шести месяцев работы**, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, а исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени должно осуществляться только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. При этом преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Очень важным является дополнение пункта 6.6 Соглашения положением о том, что при исчислении компенсации за неиспользованный отпуск излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца. Основанием является действующий до настоящего времени п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных СНК СССР от 30 апреля 1930 г. №169.

При предоставлении научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого согласно постановлению Правительства России от 12 августа 1994 г. №949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» определена в рабочих днях и составляет для докторов наук 48 рабочих дней, для кандидатов наук - 36 рабочих дней, следует руководствоваться статьей 120 Трудового кодекса РФ.

Так, в соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется не в рабочих, а в календарных днях, исходя из чего при предоставлении и оплате отпусков указанных выше научных работников необходимо исходить из продолжительности ежегодного опла-



по организациям, находящимся в ведении Российской Федерации, на 2018-2020 годы

чиваемого отпуска, соответствующего для кандидатов наук 42 календарным дням, а для докторов наук - 56 календарным дням, что целесообразно закрепить коллективным договором.

В пункте 6.11 Соглашения обращается внимание на то, что при применении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный №42532), необходимо в коллективном договоре организации определить:

- конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, по мнению Профсоюза, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;

- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;

- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;

- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

- условия предоставления длительного отпуска работающим по совместительству;

- условия и правила оплаты длительного отпуска за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;

- урегулировать порядок решения других вопросов, не предусмотренных Порядком предоставления длительного отпуска.

В пункте 8.1.4 Соглашения закреплена позиция Минобрнауки России о необходимости дополнительного разъяснения вопросов по награждению работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также иных граждан Российской Федерации ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, регулируемого приказом Минобрнауки России от 26 сентября 2016 г. №1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» (в редакции приказов Минобрнауки России от 19 июня 2017 г. №567, от 30 октября 2017 г. №1059).

Достигнута договоренность о том, что к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Минобрнауки России и почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации») могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза образования и его региональных (межрегиональных) и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение

соответствующих региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Следует отметить, что закрепленные в данном пункте Соглашения положения по применению вышеуказанного приказа, а также иные особенности, связанные с регулированием вопросов представления к награждению ведомственными наградами, нашли также отражение в подготовленных Сторонами совместно разъяснениях в рамках реализации Соглашения, которые в ближайшее время будут направлены для использования их организациями, осуществляющими образовательную деятельность, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, а также региональными (межрегиональными) организациями Общероссийского Профсоюза образования, обеспечивающими в различных формах правовую защиту работников сферы образования.

Обращаем внимание на то, что подготовка разъяснений по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, а также норм Отраслевого соглашения является договоренностью сторон, закрепленной **пунктом 3.3 Соглашения**.

Пунктом 8.2.1 Соглашения дополнены основания, которые на предусмотренных этим пунктом условиях предлагается учитывать педагогическим работникам, претендующим на ту же квалификационную категорию, при принятии решения об установлении квалификационной категории уже на этапе рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников. Так, наряду с государственными наградами, почетными званиями, ведомственными знаками отличия, иными поощрениями, полученными за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, предлагается учитывать положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при проведении профессиональных конкурсов.

В пункте 8.2.2 Соглашения закреплена договоренность о том, что **не может быть отказано** в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, когда на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по ней первой квалификационной категории, но при условии, что по одной из должностей педагогический работник имеет (имел) первую или высшую квалификационную категорию.

Согласно пункту 8.6.2 Соглашения Стороны договорились в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры как по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, так и по регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

Пунктом 9.6.2 Соглашения закреплена позиция сторон о том, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

Такая позиция сторон обусловлена тем, что до настоящего времени регулирование вопросов привлечения педагогических работников к участию в проведении ЕГЭ в субъектах Российской Федерации осуществляется по-разному.

Имеют место случаи, когда за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена компенсация не выплачивается, а в ряде субъектов Российской Федерации руководителям образовательных организаций даже необоснованно предложено вменить участие в проведении ЕГЭ в должностные обязанности педагогических работников путем внесения дополнений в их должностные инструкции, ссылаясь на то, что согласно квалификационной характеристике учителя обязаны участвовать в оценке результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе).

Кроме того, на практике не принимается во внимание, что согласно Порядку проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденному приказом Минобрнауки России от 26 декабря 2013 г. №1400, работники направляются для работы в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзамена (ППЭ), членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК), членов предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов, т. е. для выполнения работ, никак не связанных с основными должностными обязанностями.

Установлено также, что при проведении ГИА по учебному предмету в состав организаторов и ассистентов не входят специалисты по этому учебному предмету, а также не допускается привлекать в качестве руководителей и организаторов ППЭ, а также ассистентов и технических специалистов педагогических работников, являющихся учителями обучающихся, сдающих экзамен в данном ППЭ (за исключением ППЭ, организованных в труднодоступных и отдаленных местностях, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность за пределами территории Российской Федерации, заграничных учреждениях, а также в учреждениях уголовно-исполнительной системы).

Направленные для выполнения такой работы работники под роспись информируются о применении мер дисциплинарного и административного воздействия в отношении лиц, привлекаемых к проведению ГИА и нарушивших установленный порядок проведения ГИА.

Таким образом, помимо сохраняемой по основному месту работы средней заработной платы, педагогическим работникам должны компенсироваться трудозатраты, связанные, как правило, со значительным превышением рабочего времени, с выполнением несвойственных им обязанностей, иными сложностями и повышенной ответственностью. Размер и порядок компенсационных выплат, как определено ч. 9 ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ, устанавливаются субъектом Федерации за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета, направляемых на проведение ЕГЭ.

Комментарий подготовлен экспертом Общероссийского Профсоюза образования В.Н.ПОНКРАТОВОЙ

Социальное партнерство

Подписано Генеральное соглашение на новый срок

29 января в Кремле состоялась церемония подписания Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы. Свои подписи под документом поставили председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, министр труда и социальной защиты Максим Топилин. Соглашение устанавливает принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне на ближайшие три года.

В ходе церемонии выступил Президент России Владимир Путин. По его словам, «развитие экономики через развитие трудового потенциала - это большая, комплексная задача, которая требует тесного взаимодействия общества, бизнеса и государства, готовности искать и находить баланс интересов». Глава государства отметил, что новое Генеральное соглашение будет опорной точкой такого баланса, а его выполнение всеми сторонами - и работодателями, и профсоюзами, и правительством - покажет пример надежного социального партнерства.

Владимир Путин подчеркнул, что этот документ прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов граждан, занятых в различных секторах экономики. Он также отметил, что период рецессии в экономике страны пройден, и сегодня принципиально важно обеспечить рост реальных доходов граждан - как в бюджетной сфере, так и в коммерческом секторе.

«У работника должна быть возможность на сто процентов реализоваться в профессии, с максимальной пользой и отдачей применять свои знания, навыки, свое мастерство, повышать квалификацию и идти по ступеням карьерного роста, осваивать новые компетенции, необходимые для модернизации производства», - сказал президент. - При этом каждый человек должен чувствовать себя защищенным: как в плане социальных гарантий, так и с точки зрения безопасности и охраны труда, а его работа - достойно, справедливо оплачиваться».

Глава государства напомнил, что уже принято решение с 1 мая этого года приравнять МРОТ к величине прожиточного минимума, и это в значительной степени заслуга профсоюзного движения.

Председатель ФНПР Михаил Шмаков отметил, что «подписание трехстороннего соглашения на ближайшие три года - важная веха в большой работе институтов гражданского общества и государства по развитию социального партнерства в стране. Те задачи, которые формулируются сейчас, должны привести к тому, что к началу 20-х годов этого столетия работающий человек в России не должен быть бедным».

Текст Генерального соглашения на 2018-2020 годы будет размещен на сайте ФНПР www.fnpr.ru.

Игорь ВЕТРОВ



Весь 2017 год, Год профсоюзного PR-движения, наша газета публиковала лучшие материалы, пришедшие на Всероссийский конкурс «Профсоюзный репортер», организованный «Учительской газетой» и Общероссийским Профсоюзом образования. Наши новые и уже опытные авторы присылали материалы в пяти номинациях: очерк, интервью, специальный репортаж, статья, заметка. Кроме читателей «Моего профсоюза», эти работы читали эксперты. И вот теперь пришла пора назвать лауреатов конкурса, победителей и обладателей специальных призов.

В конкурсе «Профсоюзный репортер» приняли участие 408 учителей, завучей, директоров школ и заведующих дошкольными образовательными учреждениями, председателей профсоюзных организаций разных уровней, информационных работников, журналистов, ветеранов труда, молодых педагогов, воспитателей детских садов, преподавателей вузов, учреждений среднего профессионального и дополнительного образования. Они прислали в общей сложности 422 работы. Самой популярной номинацией оказалась «Лучшая статья»: 224 участника и 218 материалов, многие попытались создать очерк - здесь 97 авторов и 94 работы, 52 специальных репортажа написали 52 конкурсанта, 36 участников взяли 35 интервью. Об инновациях в деятельности профсоюзных организаций 12 авторов написали столько же заметок.

Конкурсные материалы появляются не только на страницах «МП», но и в новой рубрике на сайте профсоюза под названием «Профсоюзный репортер»: esur.ru/reporter. Мы будем публиковать лучшие статьи, заметки, очерки, интервью и в 2018 году.

Члены жюри во главе с заместителем председателя Общероссийского Профсоюза образования Михаилом Авдеенко оценивали присланные материалы по следующим критериям:

- информационная насыщенность;
- социальная значимость;
- умение увидеть проблему;
- логическая стройность;
- соответствие заявленному жанру;
- оригинальность подачи;
- знание особенностей целевой аудитории;
- наличие качественного иллюстративного материала.

Лауреаты Всероссийского конкурса «Профсоюзный репортер»

1. Лучшее интервью

Антон Сергеевич Епифанов, член президиума Тобольской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, учитель ОБЖ вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения центр образования города Тобольска Тюменской области;

Олег Георгиевич Кульев, член Союза журналистов РФ, редактор республиканского педагогического журнала «Халах школе - Народная школа», Чувашская Республика;

Татьяна Владимировна Саухина, заведующая пресс-службой Федерации профсоюзных организаций Саратовской области;

Татьяна Викторовна Сушенцова, руководитель департамента информации и анализа Федерации профсоюзов Приморского края;

Лина Петровна Улашук, член президиума профсоюзной организации города Райчихинска и рабочего поселка Прогресс, администратор детско-юношеской спортивной школы №3 города Райчихинска Амурской области;

Римма Вильямовна Чудова, руководитель сектора информационно-методической работы Федерации профсоюзов Курганской области.

2. Лучший очерк

Софья Александровна Дубровская, воспитатель детского сада №278 города Красноярска;

Елена Леонидовна Ивановская, заместитель председателя Алтайской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования по информационной работе;

Иван Анатольевич Лозан, учитель физической культуры средней школы №51 города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края;

Ирина Васильевна Пархоменко, главный редактор газеты «Плавская новь», город Плавск, Тульская область;

Мария Анатольевна Пенькова, специалист по информационной работе профсоюзной организации Авиастроительного и Ново-Савиновского районов Казани;

Плюс 408 друзей

В «Профсоюзном репортере» есть победители, но проигравших нет

Наталья Сергеевна Раднаева, педагог дополнительного образования Центра детского творчества города Петровско-Забайкальского Забайкальского края;

Полина Рафисовна Хайрулина, ведущий специалист Набережно-Челнинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, Республика Татарстан.

3. Лучший специальный репортаж

Ольга Эдуардовна Бойко, учитель русского языка и литературы средней школы №19 города Яровое Алтайского края;

Елена Викторовна Галяветдинова, ведущий специалист по информационной работе Татарского республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования;

Александр Васильевич Некрасов, учитель технологии гимназии №9 города Ставрополя;

Тамара Николаевна Тишкова, специалист комитета Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования.

4. Лучшая статья о деятельности образовательной и (или) профсоюзной организации

Вера Анатольевна Брагина, ведущий специалист по информационной работе Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования;

Елена Вениаминовна Иргашева, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, педагог-психолог, председатель первичной профсоюзной организации детского сада №11 города Троицка Челябинской области;

Людмила Геннадьевна Кузнецова, председатель Нижнетагильской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, Свердловская область;

Ольга Сергеевна Надеева, ведущий специалист по информационно-методической работе Нижнетагильской городской организации Общероссийского Профсоюза образования;

Нина Ивановна Окунева, председатель Забайкальской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования;

Татьяна Викторовна Просина, специалист Саратовской городской организации

Общероссийского Профсоюза образования; **Людмила Васильевна Пуртова**, председатель Марийской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования;

Вера Тимофеевна Сазонова, заведующая отделом по связям с общественностью аппарата Забайкальской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования;

Елена Борисовна Смирнова, педагог-психолог, председатель первичной профсоюзной организации Европейского лица, поселок Пригородный Оренбургского района Оренбургской области;

Александр Иванович Юдин, главный технический инспектор труда Забайкальской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования.

5. Лучшая заметка, описывающая новации в деятельности профсоюзных организаций различных уровней

Вера Юрьевна Белая, заместитель председателя Севастопольской городской ор-



митета Общероссийского Профсоюза образования;

Александр Васильевич Некрасов, учитель технологии гимназии №9 города Ставрополя.

4. Лучшая статья о деятельности образовательной и (или) профсоюзной организации

Людмила Геннадьевна Кузнецова, председатель Нижнетагильской городской организации Общероссийского Профсоюза образования;

ганизации Общероссийского Профсоюза образования;

Ирина Анатольевна Ерегина, учитель русского языка и литературы, председатель первичной профсоюзной организации Миньковской средней школы Бабушкинского района Вологодской области;

Евгения Васильевна Крамская, методист Центра детского творчества Грайворонского района Белгородской области;

Елена Владимировна Серенькая, председатель первичной профсоюзной организации средней школы села Липовка Марковского района Саратовской области.

И, наконец, авторы материалов, получивших самые высокие баллы, - наши ПОБЕДИТЕЛИ!

1. Лучшее интервью

Олег Георгиевич Кульев, член Союза журналистов РФ, редактор республиканского педагогического журнала «Халах школе - Народная школа», Чувашская Республика;

Татьяна Владимировна Саухина, заведующая пресс-службой Федерации профсоюзных организаций Саратовской области;

Римма Вильямовна Чудова, руководитель сектора информационно-методической работы Федерации профсоюзов Курганской области.

2. Лучший очерк

Елена Леонидовна Ивановская, заместитель председателя Алтайской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования по информационной работе;

Ирина Васильевна Пархоменко, главный редактор газеты «Плавская новь», Тульская область;

Мария Анатольевна Пенькова, специалист по информационной работе профсоюзной организации Авиастроительного и Ново-Савиновского районов Казани.

3. Лучший специальный репортаж

Ольга Эдуардовна Бойко, учитель русского языка и литературы средней школы №19 города Яровое Алтайского края;

Елена Викторовна Галяветдинова, ведущий специалист по информационной работе Татарского республиканского ко-

митета Саратовской городской организации Общероссийского Профсоюза образования;

Вера Тимофеевна Сазонова, заведующая отделом по связям с общественностью аппарата Забайкальской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования.

5. Лучшая заметка, описывающая новации в деятельности профсоюзных организаций различных уровней

Вера Юрьевна Белая, заместитель председателя Севастопольской городской организации Общероссийского Профсоюза образования;

Евгения Васильевна Крамская, методист Центра детского творчества Грайворонского района Белгородской области;

Елена Владимировна Серенькая, председатель первичной организации средней школы села Липовка Марковского района Саратовской области.

Обладатели специальных призов

В номинации «Открытие» награждены лидеры региональных организаций, которые показали новые творческие грани своего таланта: **Нина Ивановна Окунева**, председатель Забайкальской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования, и **Людмила Васильевна Пуртова**, председатель Марийской республиканской организации профсоюза.

В номинации «Особенный взгляд» отмечен автор, который удивил экспертов умением видеть яркие детали в будничных обязанностях, - **Елена Вениаминовна Иргашева**, заместитель заведующего, педагог-психолог, председатель первичной профсоюзной организации детского сада №11 города Троицка Челябинской области.

Все участники конкурса «Профсоюзный репортер» получают электронные дипломы, особые дипломы будут высланы лауреатам и победителям. Победители будут также награждены призами, о которых мы объявим позже.

Оксана РОДИОНОВА,
куратор конкурса
«Профсоюзный репортер»

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| «МОЙ ПРОФСОЮЗ» | Еженедельное приложение к «Учительской газете» | Учредитель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета» | Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА Заместитель шеф-редактора Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru) Над номером работали: Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru) Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2017@gmail.com) Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ | Отпечатано в типографии ОАО «Московская газетная типография» 123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1. Индекс: 35463, 12276 Зак. 0015 Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000 Печ. л. 2,0. Цена договорная |
| Время подписания в печать: по графику: 14.00 фактически: 14.00 | Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1. E-mail: uginfo@ug.ru Телефоны: для справок (495) 628-8253, для рекламы (495) 623-7394 | Издатель: ЗАО «Издательский дом «Учительская газета» Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511) | | |
| 30 января 2018 г. | | | | |