



Молодые московские педагоги: профсоюзное лето стало ярким и интересным



Ежегодно Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ приглашает молодых педагогов в выездной лагерь-семинар для молодых педагогов на Черноморском побережье. Если раньше его местоположение оставалось практически неизменным - поселок Витязево под Анапой, то в этом году лагерь переехал в поселок Новомихайловский Туапсинского района. Почти три сотни столичных учителей, воспитателей, педагогов-психологов и педагогов дополнительного образования радушно принял в своих стенах спортивно-оздоровительный лагерь «Радуга».

Программа мероприятий была весьма насыщенной и разнообразной. Среди многочисленных мастер-классов и практических мастерских, проведенных педагогами, каждый мог выбрать что-то по своему вкусу. Некоторые мастер-классы затрагивали сугубо рабочие темы и касались системно-деятельностного подхода в образовании, социализации детей с ограниченными возможностями здоровья, организации коррекционно-развивающих игр с воспитанниками детских садов и других серьезных вопросов. Впрочем, творческим порывам учителей в лагере-семинаре тоже нашлось место! Роспись футболок, изготовление кукол, вязание узлов, танец живота - чего тут только не было! Многим запомнились уроки сальсы, которые преподали своим коллегам участники набирающего все большую популярность танцевального конкурса МГО Общероссийского профсоюза образования «Учительская сальса». Как создать сайт? Как писать эссе? Какие инновации будут актуальны в современной педагогике в ближайшие годы? Ответы на эти вопросы общими усилиями были найдены. О том, как читать документы между строк, участникам лагеря-семинара рассказал заместитель председателя Московской городской организации профсоюза Сергей Горбун, а об особенностях эффективного контракта - директор Центра правовой поддержки «Профзащита» Сергей Кандриков. Кроме того, в программе были запланированы многочисленные лекции-дискуссии, деловые игры, дебаты, психологические тренинги и семинары по здоровьесберегающим технологиям. Во время круглого стола «Все о профсоюзе» молодые педагоги ознакомились с направлениями деятельности и широчайшим спектром социальных программ МГО профсоюза. Оживленные обсуждения вызвала дискуссия «Образование - это услуга?».

Завершились обе смены лагеря-семинара защитой групповых проектов и написанием эссе.

О том, как прошла первая смена, читайте на стр. 22



О ходе реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве»

23 июня состоялось заседание Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия собралась для принятия решений по четырем вопросам. Один из них касался хода реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве».

Для повышения эффективности и качества предоставления услуг в сфере образования в Москве, с учетом новых требований к качеству образовательного процесса и в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», распоряжениями Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р, от 30 декабря 2012 г. №2620-р, от 30 апреля 2014 г. №722-р издано распоряжение Правительства Москвы от 30.04.2013 №232-РП (в редакции от 17.07.2014 №366-РП) «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» (далее - План мероприятий («дорожная карта») в сфере образования Москвы).

С июля 2014 года обеспечиваются выполнение скорректированного Плана мероприятий («дорожная карта») в сфере образования Москвы, который состоит из пяти разделов по сферам образования: дошкольное образование; общее образование (начальное, основное и среднее); дополнительное образование детей; профессиональное обучение и среднее профессиональное образование; высшее образование. В каждом разделе определены параметры изменений (целевые индикаторы развития отрасли), которые направлены на повышение эффективности и качества услуг и соотносятся с этапами перехода к эффективному контракту с работниками образовательных учреждений.

Реализация Плана мероприятий («дорожной карты») в сфере образования Москвы оказывает влияние на институциональные изменения в городской системе образования, а также на социальную и правовую защищенность ра-

ботников столичной системы образования.

В Москве проводят мероприятия по повышению уровня заработной платы педагогических работников с применением усовершенствованных (модернизированных) моделей аттестации педагогических работников, а также по внедрению эффективного контракта.

Величина средних заработных плат различных категорий педагогических работников в основном соответствует значениям целевых ориентиров. Вместе с тем в 2014 году имелись незначительные отклонения в допустимом интервале (до 2,5%) средней заработной платы педагогических работников государственных общеобразовательных организаций от планового показателя. В I квартале 2015 года этот показатель выполнен.

Для обеспечения перевода педагогических работников на эффективный контракт утверждены отраслевые рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций.

Идет работа по системному повышению квалификации педагогических работников образовательных организаций Москвы.

В условиях устойчивого демографического роста в последние годы в городе Москве сохраняется доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 2 лет 6 месяцев до 7 лет.

Строительство и ввод новых объектов системы образования осуществляется в объеме, удовлетворяющем текущую и краткосрочную потребность (введены 25 зданий для дошкольников на 4,3 тыс. мест и 11 зданий для школьников на 6,0 тыс. мест).

Поступательно развивается система дополнительного образования, которой охвачены 607,2 тыс. детей - 60% детей в возрасте от 5 до 18 лет.

При этом на сегодняшний день с федеральными органами исполнительной власти не урегулированы вопросы, связанные с особенностями статистического учета детей, занимающихся в системе дополнительного образования, а также охвата дополнительными занятиями детей, посещающих дошкольные группы 12-часового пребывания, и студентов федеральных вузов, расположенных на территории Москвы.

За счет планомерного внедрения инклюзивного образования в массовую практику, создания в образовательных организациях необходимых социально-педагогических и материально-технических условий расширяется доступность образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Для повышения эффективности образования и науки в городе Москве Московская

трехсторонняя комиссия решила:

- отметить выполнение установленных показателей Плана мероприятий («дорожной карты») в сфере образования Москвы по итогам реализации в 2014 году и в I квартале 2015 года;

- предложить Правительству Москвы обеспечить взаимодействие с социальными партнерами по реализации и корректировке региональных «дорожных карт» в отраслях социальной сферы, прежде всего в части показателей и целевых мероприятий, которые относятся к социально-трудовым вопросам;

- ежегодно рассматривать ход выполнения планов мероприятий («дорожных карт») в отраслях бюджетной сферы Москвы с оценкой результатов и выработкой при необходимости предложений по его корректировке, в том числе показателей и целевых мероприятий, относящихся к социально-трудовой сфере;

- рекомендовать Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Москвы: обеспечить разработку плана введения эффективного контракта с различными категориями педагогических работников с учетом его поэтапного введения; обеспечить взаимосвязь между проведением аттестации педагогических работников, повышением их квалификации и введением эффективного контракта; использовать механизм эффективного контракта для обеспечения дифференциации в оплате труда по результатам работы педагогических работников;

- рекомендовать сторонам при реализации Плана мероприятий («дорожной карты») в сфере образования Москвы: разрабатывать и реализовывать механизмы осуществления контроля над проведением аттестации педагогических работников, соблюдением трудового законодательства и трудовых прав работников при изменении подходов в оплате труда; осуществлять информационно-разъяснительное и мониторинговое сопровождение поэтапного введения эффективного контракта; инициировать рассмотрение на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений вопроса о ходе выполнения Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденном распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. №722-р, и корректировке форм статистического наблюдения в части учета контингента дополнительного образования.

Председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования Марина Иванова оценила уровень социального партнерства профсоюза и Департамента образования.

С позиции профсоюза я отмечаю эффективную работу Департамента образования по выполнению показателей «дорожной карты» в системе образования столицы. План мероприятий по повышению эффективности образования и науки в Москве стал основой для развития социального партнерства на новом уровне:

- идет ежеквартальный мониторинг размеров оплаты труда в разрезе различных категорий работников и типов образовательных учрежде-

Надо еще учитывать и тот факт, что большой размер заработной платы - результат перегрузки учителя. Это размер оплаты не за одну ставку, а в среднем за полторы и более, что не может не сказаться на состоянии здоровья и качестве работы учителей.

Введение новых систем оплаты труда требует тщательной подготовки и соблюдения процедур, предусмотренных трудовым законодательством. Это же касается и введения эффективного контракта.

Профсоюзные проверки вы-

Сотрудничество стало эффективным

ний, результаты которого обсуждают на заседаниях отраслевой комиссии, причем информационные базы ДОГМ позволяют обеспечить прозрачность и объективность мониторинга;

- вопросы совершенствования процедур аттестации педагогических работников в соответствии с требованиями ФГОС стали предметом совместной работы ДОГМ и МГО профсоюза, в результате которой разработаны и реализуются новые алгоритмы аттестации, введена упрощенная процедура аттестации для педагогических работников образовательных организаций, занимающих высокие позиции в ежегодном рейтинге;
- совместно разработан, прошел обсуждение в палате руководителей межрайонных советов директоров проект эффективного контракта с учителем;

- в рамках рекомендаций по введению НСОТ Департамент образования совместно с МГО профсоюза разработал показатели результативности деятельности педагогов;

- в отраслевым Соглашении между МГО профсоюза и ДОГМ, текстах коллективных договоров, заключаемых в образовательных организациях, определены требования к процедурам введения в образовательных организациях эффективного контракта;

- в мае 2015 года на заседании отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрен ход реализации «дорожной карты»; принятые решения оперативно доведены до сведения руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций.

Главным достижением в реализации плана мероприятий, обеспечивающего введение изменений, направленных на повышение эффективности системы образования, несомненно, стало достижение установленных показателей в уровнях оплаты труда, которые вывели педагогических работников из зоны малооплачиваемых работников и обеспечили повышение социального статуса московского педагога.

Вместе с тем надо констатировать, что есть достаточно большой разрыв в уровне заработной платы учителей и воспитателей, реализующих программы дошкольного образования. Учет для расчета средней заработной платы только воспитателей отдельно существующих в качестве юридических лиц дошкольных образовательных учреждений, а не тех, кто работает в дошкольных отделениях комплексов, не позволяет детально анализировать положение дел и определять необходимые меры.

Норматив подушевого финансирования, несомненно, высокий по уровню с регионами, тем не менее он был введен несколько лет назад, и его ни разу не индексировали, так же как и заработную плату работников, хотя ежегодно дважды менялся размер минимальной заработной платы на уровне города. На уровне Российской Федерации и в других регионах индексация заработной платы проводится достаточно регулярно.

Заработная плата, значительно выросшая за короткий срок, в последние два года стоит на месте, и ресурс ее увеличения в образовательных организациях практически исчерпан. За эти годы инфляция перевалила в Москве в совокупности за 11 процентов, то есть реальная заработная плата даже снизилась.



являют много нарушений работодателей по соблюдению норм трудового права, особенно при проведении оптимизации штатного расписания и сокращению численности. Самые серьезные из них касаются именно оформления или изменения условий трудового договора.

В таких условиях трудно ожидать, что введение эффективного контракта обеспечит правовую защищенность работников. Оно должно проходить планомерно и не превращаться в кампанейщину и, как это происходит сейчас с отдельными руководителями школ, не должно стать следованием некой моде. Только правильно выстроенная цепочка: аттестация - повышение квалификации - эффективный контракт - определение критериев результативности работы - дифференциация в оплате труда - даст реальное повышение качества образования.

Непосредственно связанная с этим проблема - объективность оценки труда, ее справедливость и участие работников и профсоюзных организаций в формировании критериев на уровне образовательных организаций. Здесь также много нерешенных проблем, вызывающих обращения работников, в том числе по заключению коллективных договоров в части регулирования оплаты труда.

Перед ДОГМ, МГО профсоюза, образовательными организациями и первичными профсоюзными организациями стоят серьезные задачи повышения эффективности системы образования, которые могут быть выполнены только в ходе совместной работы, к чему мы готовы.

Отчет Московской трехсторонней комиссии об основных результатах реализации Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» за 2014 год и I квартал 2015 года

Для повышения эффективности и качества предоставления услуг в сфере образования распоряжением Правительства Москвы от 30 апреля 2013 года №232-РП был утвержден План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве».

«Дорожная карта» в сфере образования Москвы состоит из пяти разделов по уровням и ступеням образования, в каждом из них определены параметры изменений (целевые индикаторы развития отрасли), которые направлены на повышение эффективности и качества услуг и соотносятся с этапами перехода к эффективному контракту.

При этом в каждом из пяти разделов зафиксированы:

- основные направления изменений;
- ожидаемые результаты;
- основные количественные характеристики соответствующего уровня и ступени образования (с разбивкой по годам на 2012-2018 годы);
- мероприятия и показатели повышения эффективности и качества услуг в соответствующей сфере образования.

По итогам I квартала 2015 года ключевые показатели «дорожной карты» в основном выполнены, идет работа по предусмотренным направлениям.

Но прежде чем переходить к более детальному рассмотрению отдельных направлений, стоит отметить несколько параметров, характеризующих масштаб системы образования Москвы.

Общий объем финансирования системы, предусмотренный государственной программой «Столичное образование» на 2012-2018 годы, составляет почти 3 триллиона рублей. Бюджетные расходы на образование составляют 16% от расходной части бюджета столицы.

Сегодня образовательный процесс осуществляют:

- 633 крупных многопрофильных образовательных комплекса, реализующих программы общего и дополнительного образования, из которых 600 имеют дошкольные группы;
 - 2 детских сада и 34 центра детского творчества, не вошедших в состав многопрофильных образовательных комплексов;
 - 58 колледжей и 2 вуза.
- Общий контингент обучающихся на всех уровнях и ступе-

нях образования превышает 1,3 миллиона человек.

В столичной системе образования работают 187,2 тысячи человек. В Москве это один из наиболее многочисленных отрядов работников бюджетной сферы. Именно поэтому вопросы оплаты труда находятся под особым вниманием Правительства Москвы.

Повышение заработной платы педагогическим и научным работникам

По итогам I квартала 2015 года средняя заработная плата педагогических работников подведомственных Департаменту образования школ составляет 61,6 тыс. рублей, или 104,0% от средней заработной платы в Москве (58,8 тыс. рублей за I квартал 2015 г.).

При этом средняя заработная плата учителей за I квартал 2015 г. составила 70 тыс. рублей.

Средняя заработная плата других категорий за этот период составила:

- педагогические работники организаций дополнительного образования детей - 50,5 тыс. рублей, или 86,0% от средней заработной платы в Москве (показатель по утвержденному Правительством Российской Федерации Плану поэтапного совершенствования системы оплаты труда - 80%);
- преподаватели и мастера производственного обучения - 58,3 тыс. рублей, или 99,0% от средней заработной платы в Москве (показатель по Плану поэтапного совершенствования системы оплаты труда - 80%);
- заработная плата преподавателей подведомственных Департаменту образования вузов - 69,1 тыс. рублей, или 118,0% от средней заработной платы в Москве (показатель по Плану поэтапного совершенствования системы оплаты труда - 125%; плановое значение 2015 года (133%) будет достигнуто по завершении года);
- заработная плата научных сотрудников подведомственных государственных образовательных организаций - 90,6 тыс. рублей, или 154,0% от средней заработной платы в Москве (показатель по Плану поэтапного совершенствования системы оплаты труда - 143%).

Стоит отметить, что такой показатель, как «средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных организаций» для Москвы утратил свою актуальность, поскольку в процессе объединения образовательных организаций в крупные образовательные комплексы почти все детские сады стали дошкольными группами школ, где единый педагогический коллектив участвует в реализации программ как общего, так и дошкольного образования, хотя этот показатель в самостоятельных подведомственных детских садах за I квартал 2015 г. составляет 61,7 тыс. рублей, или 107,0% от средней заработной платы в сфере общего образования (57,9 тыс. рублей за I квартал 2015 г.).

Важно, что увеличивается и адресность бюджетных расходов, доля фонда оплаты труда педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели, преподаватели и мастера производственного обучения), по итогам 2014 года составляет 50%. В 2010 году этот показатель находился на уровне 42%.

Важно, что увеличивается и адресность бюджетных расходов, доля фонда оплаты труда педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели, преподаватели и мастера производственного обучения), по итогам 2014 года составляет 50%. В 2010 году этот показатель находился на уровне 42%.

Важно, что увеличивается и адресность бюджетных расходов, доля фонда оплаты труда педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели, преподаватели и мастера производственного обучения), по итогам 2014 года составляет 50%. В 2010 году этот показатель находился на уровне 42%.



производственного обучения), по итогам 2014 года составляет 50%. В 2010 году этот показатель находился на уровне 42%.

Обеспечение доступности дошкольного образования

В условиях устойчивого демографического роста в последние годы в Москве сохраняется доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 2 лет 6 месяцев до 7 лет.

По состоянию на 20 июня 2015 года дошкольное образование в городе предоставлено 414,5 тыс. детей:

- 404,5 тыс. детей посещают детские сады и дошкольные группы школ;
- 2,0 тыс. детей посещают муниципальные детские сады Троицка;
- 8,0 тыс. детей посещают негосударственные и ведомственные детские сады.

За последние три года численность детей, которым предоставлены услуги дошкольного образования, увеличилась на 50%: в 2010 г. детские сады посещали 280 тыс. детей при очередности по состоянию на 1 сентября 2010 г. в 25 тыс. чел., в том числе 15 тысяч детей в возрасте от двух с половиной до семи лет.

Увеличилось количество детей в возрасте до 3 лет, посещающих дошкольные группы школ и детские сады, с 35 тыс. детей в 2010-2011 учебном году до 72,9 тыс. в 2014-2015 учебном году.

На 2014-2015 учебный год все дети в возрасте от 2 лет 6 месяцев до 7 лет были обеспечены местами в дошкольных группах школ и детских садах. Развивается сеть семейных детских садов: в настоящее время работают более 640 семейных детских садов для 2,2 тыс. воспитанников (в 2010 году работали 426 семейных детских садов для 1,3 тыс. воспитанников).

В ходе автоматического комплектования дошкольных групп государственных образовательных организаций на 2015-2016 учебный год по состоянию на 20 июня 2015 г. 75,0 тыс. москвичей получили поздравления мэра Москвы с зачислением их детей в дошкольные группы образовательных организаций.

В дошкольные группы полного дня зачислены 71,0 тыс. детей.

В ходе комплектования на следующий учебный год все дети в возрасте от 2 лет 8 мес. до 7 лет обеспечены местами в дошкольных группах образовательных организаций для посещения с 1 сентября 2015 г. Не определились с выбором образовательной организации 330 чел. В настоящее время с каждой семьей ведут работу по подбору места в дошкольной группе образовательной организации.

При острой необходимости для семей с детьми в возрасте от 2 месяцев до 1 года 6 месяцев предоставляют места в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования. Реализованная потребность для таких детей не меняется с 2010 года и составляет примерно 1 тыс. мест.

Строительство и ввод новых объектов системы образования осуществляют в объеме, удовлетворяющем текущую и краткосрочную потребность.

В 2014 году в рамках городской строительной программы были построены:

- 25 зданий для дошкольников (из них 16 зданий за счет бюджета города Москвы) на 4,33 тысячи мест; кроме того, 1,13 тысячи мест созданы в рамках государственно-частного партнерства;
- 11 зданий для школьников (из них 9 зданий за счет бюджета Москвы) на 5,97 тысячи мест.

Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками

В рамках разработки показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций, их руководителей и работников Департамент образования утвердил приказы, уста-

навливающие порядок оплаты труда руководителей подведомственных школ и отраслевые рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций по уровням и ступеням образования. Этими приказами предусмотрены целевые индикаторы деятельности руководителей и работников, основания для установления стимулирующих выплат. Кроме того, при оценке деятельности руководителей государственных образовательных организаций Департамент образования применяет модель самоанализа эффективности образовательных организаций, в которую включены основные показатели эффективности деятельности.

Совместно с Московской городской организацией Общероссийского профсоюза образования был разработан проект примерной формы эффективного контракта с учителем, конкретизирующий трудовую функцию, права и обязанности учителя с учетом требований Федерального закона «Об образовании в РФ», Профессионального стандарта педагога и Квалификационных требований к должности учителя.

В апреле 2015 года этот проект прошел обсуждение на заседании Палаты руководителей межрайонных советов директоров школ. Часть семинаров с директорами школ и управленческими командами по содержанию и организации внедрения эффективного контракта уже состоялась, часть - в ближайших планах. Этими мероприятиями будут охвачены все округа Москвы. Кроме того, идет подготовка к разработке эффективного контракта с воспитателем дошкольной группы.

«Дорожная карта» предусматривает поэтапное введение эффективного контракта с педагогическими работниками в государственных образовательных организациях в 2015-2018 годах.

Реализация кадровой политики с учетом требований Федеральных государственных образовательных стандартов

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

Сеть повышения квалификации руководящих и педагогических работников столичного образования в условиях перехода на Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования - это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования, а также способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

Участники сетевой формы реализации образовательных программ в столичной системе образования:

- Московский институт открытого образования;
- Московский городской педагогический университет;
- Московский городской психолого-педагогический университет;
- Московский центр качества образования;
- Городской методический центр;
- городские инновационные площадки как механизм трансляции опыта.

Созданная в системе сеть позволяет повысить результативность и качество профессиональной деятельности работников образования путем эффективного повышения их квалификации в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

Отчет Московской трехсторонней комиссии об основных результатах реализации Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» за 2014 год и I квартал 2015 года

Окончание. Начало на стр. 3

Только на базе Московского института открытого образования по программе «ФГОС основного общего образования» в 2014 году обучены 15780 чел., по программе «ФГОС начального общего образования» - 7000 чел.

Реализация региональных программ развития дополнительного образования детей

Особенностью столичной системы дополнительного образования сегодня стало то, что востребованные программы дополнительного образования сохранены, новое качество дополнительного образования детей обеспечивают и отдельные учреждения дополнительного образования, и крупные школы, колледжи и вузы, то есть система образования в целом.

Работа по развитию дополнительного образования выстроена в соответствии с майскими указами Президента РФ. В 2014 году в Москве достигнут плановый охват детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием - более 60%.

При этом стоит отметить, что если федеральные формы статистического наблюдения учитывают человеко-кружки, то система учета, внедренная в Москве, учитывает только уникальных детей.

Учитывая потребность московских семей в обеспечении безопасности перемещения детей во второй половине дня, сокращении времени такого перемещения и как следствие приближении дополнительного образования к месту жительства, в системе образования Москвы реализуют курс на предложение в школах наиболее широкого спектра дополнительных образовательных программ. Помимо этого сохранены и активно развиваются крупные учреждения дополнительного образования, которые имеют уникальную материально-техническую базу (собственные территории, обустроенные площадки, современное оборудование) и наиболее востребованы жителями Москвы. Программы, реализуемые в этих учреждениях, не могут быть реализованы на базе школ.

По состоянию на 20 июня 2015 г. в подведомственных Департаменту образования общеобразовательных организациях по более чем 41 тысяче программ дополнительного образования занимаются 607,2 тыс. детей. 75% этих программ реализуют на бесплатной основе.

В настоящее время внедряют систему консолидированного электронного учета детей, получающих услуги дополнительного образования на территории Москвы, вне зависимости от формы собственности и ведомственного подчинения. Срок внедрения этой системы - 1 сентября 2015 года. Запуск системы позволит обоснованно увеличить фактические значения по выполнению положений указа Президента РФ в части охвата детей дополнительными образовательными программами.

Вместе с тем возникает необходимость уточнения практики учета охвата дополнительным образованием детей в возрасте от 5 до 7 лет.

В Москве значительная часть детей этой возрастной категории посещают образовательные организации, реализующие 12-часовые программы дошкольного образования. При этом вся необходимая развивающая деятельность этих детей предусмотрена и осуществляется в рамках программ дошкольного образования, что соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования.

Учитывая еженедельное 60-часовое пребывание и развитие детей 5-7 лет в детских садах и дошкольных группах школ, целесообразно считать этих детей охваченными дополнительным образованием в рамках указа Президента РФ.

Вопрос крайне важен, так как в Москве из-за повышения рождаемости в последние годы доля детей в возрасте 5-7 лет составляет более 15% от всех детей в возрасте от 5 до 18 лет - 160,5 тысячи из 1,07 млн человек.

Разработка и реализация региональных программ поддержки школ, работающих в сложных социальных условиях

В связи с расширением сети образовательных организаций, реализующих адаптированные программы и инклюзивные практики, увеличивается количество педагогов, специалистов, прошедших курсы повышения квалификации по организации инклюзивного образования.

В настоящее время более 60% всех педагогических работников системы образования Москвы имеют специальную подготовку по работе с детьми с особыми образовательными потребностями.

Общее количество педагогических работников (педагогов-психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов), обеспечивающих сопровождение детей с особыми образовательными потребностями, составляет 10,5 тысячи.

На базе московских вузов (Московский институт открытого образования, НИУ «Высшая школа экономики», Московский городской психолого-педагогический университет, Московский городской педагогический университет) открыты:

- 8 программ повышения квалификации;
- 5 магистерских программ (МГППУ, МГПУ);
- 3 программы стажировки;
- программы бакалавриата по подготовке специалистов для работы с детьми с особыми образовательными потребностями (МГППУ, МГПУ).

В соответствии с постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» образовательные организации перешли на новые системы оплаты труда. Размеры должностных окладов, размеры и порядок осуществления стимулирующих и иных выплат работникам образовательных организаций, том числе работающим в сложных социальных условиях, устанавливаются положениями об оплате труда, которые самостоятельно утверждают образовательные организации по согласованию с коллективными органами управления. Оплата труда, в том числе стимулирующие и иные выплаты работникам, осуществляемые образовательными организациями по согласованию с органами государственного управления, производятся за счет и в пределах средств субсидии на выполнение государственного задания и поступлений относящейся деятельности.

Таким образом, у образовательных учреждений есть ресурс и возможность для финансовой поддержки педагогических кадров, в том числе работающих с детьми из социально неблагополучных семей, например, социальных

педагогов, педагогов-психологов, а также классных руководителей.

Стоит отметить, что с 2011 года вручают 50 грантов мэра Москвы в сфере образования по 2 миллиона каждый за лучшие достижения в создании развивающей среды для обучающихся, обеспечивающей возможности их социализации и творческого развития.

Эти гранты мэра Москвы предназначены образовательным организациям на развитие, содержание и оснащение, в том числе на стимулирующие выплаты работникам.

Реализация региональных программ, направленных на предоставление образовательных услуг лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидам

В Москве развивают систему оказания образовательных услуг семье и ребенку с ограниченными возможностями независимо от состояния здоровья, начиная с самого раннего возраста.

В государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования, обучают более 15 тысяч детей-инвалидов. Потребность реализована полностью.

С учетом психофизических особенностей, индивидуальных возможностей и состояния здоровья детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов школьного возраста могут обучать как в специализированных, так и в обычных образовательных организациях.

На сегодняшний день 75% образовательных организаций полностью или частично приспособлены для нужд мало мобильных групп детей.

В качестве приоритетного направления развития системы образования детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья рассматривают инклюзивное образование - организацию полноценного образовательного процесса в обычных школах совместно со здоровыми сверстниками. По результатам ежегодного мониторинга 316 государственных образовательных организаций реализуют инклюзивные практики образования. Интегрированное образование сегодня получают более 8 тысяч детей-инвалидов (в 2011 году таких детей было чуть больше 6,5 тысячи).

Образовательные организации, реализующие адаптированные программы, обеспечивают необходимым оборудованием.

Важной задачей стало обеспечение детей-инвалидов компьютерной техникой, средствами связи и программным обеспечением при получении образования на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

В настоящее время обучение с использованием дистанционных технологий получают более 1,8 тысячи детей с инвалидностью (в 2011 году - 1,0 тыс. детей-инвалидов).

В 80% колледжей созданы условия для получения профессионального образования и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Работают 4 ресурсных центра для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, реализующих многоуровневое обучение, использующих образовательные технологии с применением специальных технических средств и методик, компенсирующих патологические отклонения в психофизическом развитии учащихся, открыты 5 направлений подготовки для лиц с нарушениями опорно-двигательной системы. Всего в учреждениях среднего профессионального образования обучаются свыше 3 тысяч лиц с ОВЗ и инвалидов.

В условиях объединения образовательных организаций в Москве появились возможности и условия для преемственности в реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей-инвалидов при переходе с одной ступени и даже с одного уровня образования на другой в рамках одного большого комплекса. Кроме того, большой комплекс позволяет ребенку-инвалиду пользоваться всей инфраструктурой и широким спектром реализуемых образовательных программ, которые коррекционная школа обеспечить не в состоянии.

Задачи на 2015-2018 гг.

Среди основных задач, стоящих перед Департаментом образования в рамках реализации «дорожной карты», стоит отметить:

- сохранение доступности дошкольного образования в условиях демографического роста;
- обеспечение стабильной оплаты труда педагогических работников на уровне, определенном майскими указами Президента РФ;
- обеспечение плавного перевода педагогических работников на эффективный контракт;
- повышение квалификации педагогов, создание условий для повышения результативности обучения, воспитания и социализации детей;
- развитие дополнительного образования как неотъемлемой части основного образования, направленной на всестороннее развитие и социализацию ребенка;
- развитие инклюзивного образования;
- развитие качественного предпрофильного и профильного общего образования.

Михаил ТИХОНОВ,
первый заместитель
руководителя Департамента
образования

На основании статьи 35 Трудового кодекса РФ и в соответствии со статьей 9 Закона города Москвы от 11 ноября 2009 года №4 «О социальном партнерстве в городе Москве» комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях социального партнерства, образуемые сторонами на равноправной основе, стали элементами системы социального партнерства.

При этом необходимо исходить из того, что для обеспечения эффективности взаимодействия сторон работа таких комиссий должна иметь постоянный характер, то есть цели, задачи и функции этих комиссий обуславливают их статус как постоянно действующих органов социального партнерства. Такой постоянно действующий орган социального партнерства на отраслевом региональном уровне - Отраслевая городская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) - создан и работает в сфере образования Москвы.

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования выступает полномочным представителем всех работников отрасли при осуществлении взаимодействия по различным направлениям деятельности с Департаментом образования, которые стали равноправными сторонами социального партнерства на городском отраслевом уровне.

Городское отраслевое соглашение, заключаемое между Департаментом образования и МГО профсоюза, лежит в основе построения системы социального партнерства в сфере образования Москвы. Именно оно базовое при заключении территориальных отраслевых соглашений в округах (принимали до реорганизации окружных управлений образования), а также коллективных договоров в городских образовательных учреждениях.

МГО профсоюза и Департамент образования в последние годы особенно активно выстраивают конструктивную систему социально-партнерского взаимодействия на основе заключаемых городских отраслевых соглашений, основным инструментом и механизмом обеспечения реализации которых выступает Отраслевая комиссия. Именно на базе городского отраслевого соглашения идет совместная работа для создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и их улучшения, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций, подведомственных департаменту.

Как же в 2013-2015 годах выстраивалась и осуществлялась работа сторон социального партнерства в сфере образования, прежде всего в рамках деятельности Отраслевой комиссии?

Реализуя заключенное 8 июня 2012 г. Отраслевое соглашение между Департаментом образования и МГО профсоюза на 2012-2013 годы, по предложению профсоюзной

Комиссия работает на отрасль

стороны приказом Департамента от 8 февраля 2013 г. №26 была образована на паритетной основе Отраслевая городская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений как постоянно действующий орган социального партнерства на региональном отраслевом уровне, утверждены положение об Отраслевой комиссии и ее состав - сопредседатели первый заместитель руководителя ДОГМ Михаил Рихонов и председатель МГО профсоюза Марина Иванова, состав комиссии - по 7 представителей от каждой стороны.

20 марта 2013 г. состоялось первое заседание Отраслевой комиссии, на котором были рассмотрены вопросы об утверждении плана мероприятий на 2012-2013 годы по выполнению этого соглашения (к сожалению, план так и не подписан сторонами, хотя был подготовлен и он его прорабатывали), и о плане работы Отраслевой комиссии на 2013 год (подписан сторонами). При этом следует отметить, что проекты этих документов также были инициативно подготовлены профсоюзной стороной Отраслевой комиссии.

В рамках реализации плана работы Отраслевой комиссии на 2013 год МГО профсоюза подготовила и письмом от 23 мая 2013 г. №41 направила в департамент проекты трех документов:

- по пункту 1 плана - совместное письмо «О заключении коллективных договоров в образовательных учреждениях (организациях) и приведении коллективных договоров в соответствие с Отраслевым городским соглашением на 2012-2013 годы»;

- по пункту 3 плана - Рекомендации по формированию в организациях (учреждениях) фонда социальной поддержки работников с приложением Примерного положения о фонде социальной поддержки работников;

- по пункту 8 плана - Порядок выплаты единовременных денежных компенсаций, указанных в подпункте 7.1.8 Отраслевого соглашения на 2012-2013 годы (в связи с несчастными случаями на производстве).

Однако сторонам не удалось договориться в полном объеме по предложенным проектам документов, в результате чего отдельные позиции были предусмотрены в совместном письме ДОГМ и МГО профсоюза от 9 августа 2013 г. №01-08-2209/13, которое содержало рекомендации по включению в коллективные договоры положений в соответствии с соглашением (было направлено начальникам окружных управлений образования и в территориальные профсоюзные организации, размещено на сайте МГО профсоюза в разделе «Социальное партнерство»).

Вместе с тем проблемы реализации городского отраслевого соглашения на 2012-2013 годы, рекомендации социальным партнерам и примерные формы локальных нормативных актов по социальной поддержке работников образования, разработанные МГО профсоюза, нашли отражение

в части тематического информационного бюллетеня №7-2013 серии «Социальное партнерство», который был размещен в декабре 2013 г. на сайте МГО профсоюза.

К числу важных совместных документов социальных партнеров, подготовка которого началась в 2013 году в рамках выполнения городского отраслевого соглашения на 2012-2013 годы, относится также письмо ДОГМ и МГО профсоюза от 6 февраля 2014 г. №01-50/02-22/14 / 01-09-49/14, которым в окружные управления образования ДОГМ и территориальные профсоюзные организации МГО профсоюза направлены Рекомендации по обеспечению гарантий прав и условий деятельности первичных профсоюзных организаций государственных и муниципальных образовательных учреждений, в том числе в части установления доплаты председателю первичной профсоюзной организации из средств работодателя за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательным учреждением.

27 ноября 2013 года на втором заседании Отраслевой комиссии были рассмотрены вопросы о порядке подведения сторонами итогов работы по выполнению Отраслевого соглашения на 2012-2013 годы и о подготовке проекта городского отраслевого соглашения на 2014-2016 годы в ходе коллективных переговоров представителей сторон в рамках Отраслевой комиссии.

В соответствии с решением Отраслевой комиссии стороны договорились совместно подготовить итоговую информацию о выполнении соглашения за 2012-2013 годы и провести коллективные переговоры по подготовке проекта нового городского отраслевого соглашения на трехлетний период на основе предложений сторон.

При этом если говорить об итогах выполнения Отраслевого соглашения на 2012-2013 годы, то в целом можно констатировать, что стороны реально проводили совместную работу по таким значимым направлениям деятельности, как применение новых систем оплаты труда в образовательных учреждениях, аттестация руководителей и педагогических работников, соблюдение трудовых прав работников, в том числе в особенности при реорганизации образовательных учреждений, обеспечение безопасных условий и охраны труда, проведение профессиональных и иных конкурсов, обеспечение социальной защиты работников.

Однако необходимо отметить, что на тот период не удалось именно в рамках Отраслевой комиссии наладить постоянную, системную и эффективную совместную работу по обеспечению реализации многих положений соглашения. Практически не сформирован и не реализован механизм контроля за выполнением соглашения как существенный элемент целостного порядка обеспече-

ния реализации сторонами принятых на себя обязательств.

В этой связи стороны поставили перед собой конкретные задачи и определили, что существующие проблемы и трудности при осуществлении взаимодействия сторон требуют в дальнейшем совместного разрешения при реализации нового отраслевого соглашения на 2014-2016 годы, с тем чтобы установить активный и эффективный диалог и проводить совместную результативную работу в интересах работников, образовательных учреждений и городской системы образования в целом.

Для дальнейшего повышения эффективности взаимодействия сторон на основе нового отраслевого соглашения на трехлетний период и в рамках обеспечения усиления контроля за соблюдением принятых сторонами обязательств они определили, что необходимо активизировать работу Отраслевой комиссии на основе принятия и обеспечения реального выполнения плана мероп-



приятий по реализации отраслевого соглашения, а также плана работы Отраслевой комиссии; ввести в практику работы систематическое (как правило, ежегодное) проведение анализа выполнения обязательств отраслевого соглашения; обеспечить совместную организацию и регулярное проведение обучающих семинаров по заключению и реализации коллективных договоров, а также других мероприятий в различных форматах по тематике социального партнерства.

Коллективные переговоры по подготовке нового соглашения шли в рамках Отраслевой комиссии.

В самом начале работы над новым соглашением стороны определили, что концепция, структура и основное содержание соглашения на 2012-2013 годы сохраняются, но при этом необходимо обеспечить:

- «осовременивание» содержания с позиции учета произошедших изменений и появившихся новаций в нормативно-правовом регулировании отношений в области образования (новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») и в социально-трудовой сфере;

- сохранение достигнутого уровня договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли, прежде всего в части установления дополнительных прав и гарантий работников;

- перенесение всех рекомендаций сторон в коллективные договоры и территориальные

отраслевые соглашения в отдельное приложение к соглашению;

- оптимизацию текста соглашения с позиции минимизации дублирующих действующее законодательство положений.

Профсоюзные предложения в проект соглашения были рассмотрены и утверждены на заседании Комитета МГО профсоюза 11 декабря 2013 года в форме таблицы поправок к соглашению на 2012-2013 годы с обоснованиями. При этом МГО профсоюза при подготовке предложений исходила также из необходимости закрепления новых обязательств и позиций сторон в части усиления эффективности социально-партнерского взаимодействия на всех уровнях, а также формирования повышенного уровня социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли и их договорно-правовой защищенности.

Всего были сформулированы в виде конкретных редакционных положений в проект соглашения более 50 предложений, из которых в результате переговоров были учтены (полностью, с редакцией или частично) более 70% профсоюзных предложений, в том числе, к примеру, в пункте 4.6 учтено конкретное предложение территориальной профсоюзной организации Восточного округа.

В ходе переговоров стороны договорились о принятии трех приложений к новому соглашению, что также осуществлено впервые:

- приложение №1 содержит рекомендации по включению положений в коллективные договоры образовательных организаций и территориальные отраслевые соглашения;

- Положение об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования стало приложением №2;

- соотношение должностей педагогических работников для обеспечения условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории определено в приложении №3.

Непосредственно в рамках ведения коллективных переговоров по подготовке проекта нового отраслевого соглашения состоялось три заседания Отраслевой комиссии:

- 15 января 2014 г. - обсуждение предложений МГО профсоюза в форме таблицы поправок к соглашению на 2012-2013 годы с обоснованиями;

- 12 февраля 2014 г. - обсуждение позиций сформированного проекта отраслевого соглашения на 2014-2016 годы, по которым при доработке в рабочем порядке возникли разногласия и необходимость рассмотрения на заседании комиссии (в форме листа разногласий);

- 5 марта 2014 г. - обсуждение и определение четырех позиций сторон по проекту отраслевого соглашения на 2014-2016 годы для согласования с руководителем департамента (окончательно стороны договорились о включении в текст двух позиций).

В результате предметной и конструктивной работы сторон Отраслевая комиссия подгото-

вила и согласовала текст нового отраслевого соглашения, 26 марта 2014 г. подписано Отраслевое соглашение между Департаментом образования и Московской городской организацией Общероссийского профсоюза образования на 2014-2016 годы, которое прошло уведомительную регистрацию в Комитете общественных связей за №5 от 1 апреля 2014 г.

Практика заключения городских отраслевых соглашений имеет уже многолетнюю историю, однако впервые новое соглашение имеет почти трехлетний срок действия. Соглашение было опубликовано для всеобщего ознакомления в №23-25 (июнь 2014 г.) «Учительской газеты Москва», а также размещено на официальных сайтах МГО профсоюза и департамента.

По предложению МГО профсоюза в отраслевое соглашение на 2014-2016 годы включены дополнительные положения, повышающие уровень социально-трудовых прав и гарантий работников положений, к числу которых относятся:

- договоренность о том, что в течение учебного года не осуществляют организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года;

- установление упрощенной процедуры проведения аттестации на соответствие заявленной квалификационной категории педагогических работников образовательных организаций, входящих в ежегодный рейтинг, на основании результатов экспертного заключения организации, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- повышение гарантий трудовых прав педагогических работников путем обеспечения условий оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №3 к соглашению.

- положения, направленные на обеспечение гарантий по оплате труда педагогических работников (в случаях превышения наполняемости групп путем установления доплат, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям);

- установление дополнительных гарантий прав неосвобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, а также гарантий уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Таким образом, можно констатировать, что новое городское отраслевое соглашение, будучи основанным в том числе на принципах преемственности и заинтересованности сторон в договорном регулировании социально-трудовых и иных отношений в городской системе образования, стало правовым актом, который развивает и расширяет возможности реального и эффективного взаимодействия сторон по важнейшим вопросам повышения уровня прав и гарантий работников, улучшения их положения в тесной связи с решением задач, стоящих перед городской системой образования.

Заклучив Отраслевое соглашение на 2014-2016 годы, стороны начали планомерную работу по обеспечению его реализации, а также по подведению итогов выполнения предыдущего соглашения.

На заседании Отраслевой комиссии 2 апреля 2014 года были подведены итоги работы по выполнению Отраслевого соглашения на 2012-2013 годы и приняты решение о подготовке плана мероприятий на 2014-2015 годы по выполнению Отраслевого соглашения на 2014-2016 годы. На основании принятых решений стороны начали подготовку соответствующих материалов и проектов документов.

В то же время в связи с произошедшими кадровыми изменениями в Департаменте образования, а также с учетом необходимости проведения ротации в составе профсоюзной стороны, по предложению МГО профсоюза приказом ДОГМ от 14 октября 2014 г. №835 был утвержден обновленный состав Отраслевой комиссии - также по 7 представителей от каждой стороны.

Окончание на стр. 6

Комиссия работает на отрасль

Окончание. Начало на стр. 5

Отраслевая комиссия теперь уже действует на основании Положения об Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ставшего приложением №2 к Отраслевому соглашению на 2014-2016 годы. Положение определяет принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии, основные цели и задачи, права и порядок ее работы. Основные цели Отраслевой комиссии - регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования и согласование социально-экономических интересов сторон.

Отраслевая комиссия призвана решать такие задачи, как проведение коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения и его заключению; практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях; подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению соглашения; осуществление контроля за выполнением соглашения; урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации соглашения; согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон соглашения по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений; взаимодействие с Московской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В рамках реализации своих функций 15 октября 2014 года на седьмом заседании Отраслевой комиссии рассмотрела и утвердила информацию сторон о выполнении Отраслевого соглашения на 2012-2013 годы, план мероприятий на 2014-2015 годы по выполнению Отраслевого соглашения на 2014-2016 годы и план работы Отраслевой комиссии на 2014-2015 годы.

Все эти документы, как и последующие решения Отраслевой комиссии, направляют в территориальные профсоюзные организации для выполнения и использования в работе, а также в заинтересованные органы власти и организации - Комитет общественных связей, Секретариат Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московскую федерацию профсоюзов, а также размещают в личных кабинетах руководителей государственных образовательных организаций и на сайте МГО профсоюза.

В соответствии с утвержденным сторонами планом работы Отраслевой комиссии на заседании 24 декабря 2014 г. были рассмотрены два конкретных вопроса и приняты решения, к которым прилагаются соответствующие материалы. По актуальному вопросу о порядке прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников организаций, подведомственных Департаменту образования, выступила начальник Управления организации

медицинской помощи детям и матерям Департамента здравоохранения И.Калиновская с предложением осуществлять финансовое обеспечение проведения таких осмотров в форме целевого субсидирования образовательных организаций.

По решению Отраслевой комиссии стороны должны принимать участие в осуществлении контроля за реализацией порядка финансового обеспечения проведения медицинских осмотров (обследований) работников организаций, подведомственных Департаменту образования, за I квартал 2015 года - с приложением информации, подготовленной Управлением экономического анализа, бюджетного процесса и правового обеспечения ДОГМ. Эта информация содержит сведения о размере средней заработной платы по различным категориям педагогических работников за I квартал 2015 г. в соотношении с установленными показателями средней заработной платы.

Кроме того, решением Отраслевой комиссии по этому вопросу приняты к сведению Рекомендации о порядке прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников организаций, подведомственных Департаменту образования, которые были подготовлены специалистами ДОГМ с участием специалистов аппарата МГО профсоюза и имеют важное практическое значение для своевременного и правильного проведения этих мероприятий в образовательных учреждениях.

С информацией о подходах к установлению системы оплаты труда в многопрофильной образовательной организации выступил директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Первый московский образовательный комплекс» Ю.Мироненко. Наряду с этим была рассмотрена и принята к сведению информация по результатам мониторинга систем оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Москвы, подготовленная специалистами экономико-аналитического отдела аппарата МГО профсоюза и отразившая работу по проведению профсоюзного мониторинга по организации и осуществлению оплаты труда на локальном уровне.

В решении по этому вопросу отмечено, что локальные нормативные акты государственных образовательных учреждений по оплате труда нуждаются в дальнейшем совершенствовании и доработке для приведения их в соответствие с положениями трудового законодательства, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, рекомендациями по разработке систем оплаты труда, прежде всего в части, касающейся правильного отнесения выплат различного характера к стимулирующим и компенсационным выплатам, а также определения источников осуществления выплат социального характера. Кроме того, сторонам социального партнерства рекомендовано: Департаменту образования - ускорить разработку и утверждение отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» и с учетом пункта 7 этого постановления, а

МГО профсоюза - принять участие в разработке и принятии отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда.

На девятом заседании Отраслевой комиссии 20 мая 2015 года в соответствии с планом работы были рассмотрены четыре основных вопроса с принятием решений, к которым приложены материалы:

- О результатах мониторинга уровня оплаты труда по категориям работников и типам образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, за I квартал 2015 года - с приложением информации, подготовленной Управлением экономического анализа, бюджетного процесса и правового обеспечения ДОГМ. Эта информация содержит сведения о размере средней заработной платы по различным категориям педагогических работников за I квартал 2015 г. в соотношении с установленными показателями средней заработной платы.

- Об организации проведения опроса о соблюдении социально-трудовых прав работников при проведении реорганизации государственных образовательных учреждений - с приложением формы опроса, подготовленной специалистами экономико-аналитического отдела аппарата МГО профсоюза, а также перечня реорганизуемых образовательных организаций по округам в период второго полугодия 2014 г. по первое полугодие 2015 г., предлагаемых для участия в проведении такого опроса. Этот вопрос впервые в таком формате предметно обсуждали стороны, сегодня запланировано, что форма опроса будет отправлена для заполнения руководителями и председателями первичных профсоюзных организаций в образовательные учреждения по согласованному перечню перед началом нового учебного года, а обобщенные результаты опроса станут предметом обсуждения на заседании Отраслевой комиссии.

- О проведении мониторинга по осуществлению коллективно-договорного регулирования в государственных образовательных учреждениях - с приложением постановления президиума Комитета МГО профсоюза от 3 апреля 2015 г. №1-2 «О проведении второго этапа мониторинга по вопросам социального партнерства». В апреле-мае 2015 года в соответствии с Отраслевым соглашением на 2014-2016 годы, Планом работы Отраслевой комиссии на 2014-2015 годы и постановлением президиума Комитета МГО профсоюза от 3 апреля 2015 г. №1-2 был проведен второй этап системного профсоюзного мониторинга по социальному партнерству, который состоит из двух частей: предоставление сведений первичными и территориальными профсоюзными организациями по унифицированным формам мониторинга и предоставление информации на основе экспертной оценки содержания конкретных коллективных договоров образовательных учреждений (по форме экспертного заключения) - не менее 5 коллек-

тивных договоров образовательных учреждений в территориальной профсоюзной организации. Материалы этого мониторинга будут проанализированы и обобщены в экономико-аналитическом отделе аппарата МГО профсоюза, а итоги рассмотрены на заседании президиума Комитета МГО профсоюза и Отраслевой комиссии.

- О подготовке вопроса «О ходе реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» к заседанию Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25 июня 2015 года. Этот вопрос был рассмотрен на заседании Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 23 июня 2015 года, причем проект решения готовили совместно специалисты аппарата МГО профсоюза и ДОГМ, по итогам этого рассмотрения состоится обсуждение на заседании Отраслевой комиссии.

В рамках пункта «Разное» стороны договорились по таким важным трем позициям, как порядок подготовки ими предложений по внесению изменений и дополнений в Отраслевое соглашение на 2014-2016 годы, информации о выполнении Плана мероприятий на 2014-2015 годы по выполнению Отраслевого соглашения на 2014-2016 годы, предложений по закреплению полномочий департамента по осуществлению социального партнерства в сфере труда, а также по координации осуществления функций по обеспечению охраны здоровья и труда в государственных образовательных организациях.

Для обеспечения выполнения этих протокольных решений сторонами была создана рабочая группа из числа представителей сторон, заседание которой с участием сопредседателей Отраслевой комиссии состоялось 11 июня 2015 года, намечены сроки подготовки необходимых материалов для рассмотрения их уже на заседании Отраслевой комиссии.

Таким образом, можно сделать вывод, что стороны социального партнерства в сфере образования на городском отраслевом уровне в последнее время целенаправленно и последовательно проводят работу по повышению эффективности социально-партнерского взаимодействия и обеспечению реального выполнения Отраслевого соглашения на 2014-2016 годы, прежде всего через планирование совместной работы и осуществление текущего и итогового контроля за выполнением сторонами принятых на себя обязательств. Основным инструментом проведения этой конкретной и содержательной работы сторон выступает Отраслевая комиссия, деятельность которой стороны намерены развивать и впредь.

Жанна ОСИПЦОВА,
заведующая экономико-аналитическим отделом аппарата МГО Общероссийского профсоюза образования, к.ю.н.

В новый 2015-2016 учебный год территориальная организация Общероссийского профсоюза образования и науки СВАО вступает с 49 первичными организациями.

В течение трех последних лет в связи с реорганизацией образовательных организаций шел процесс укрупнения первичных профсоюзных организаций. Январские статотчеты дают возможность проследить динамику этой работы:

- 1.01.2013 г. - 421 ППО;
- 1.01.2014 г. - 232 ППО;
- 1.01.2015 г. - 105 ППО.

Таким образом, в каждом комплексе, завершившем реорганизацию, возникла проблема реорганизации первичек. В 2014-2015 учебном году были подготовлены и проведены 23 отчетно-выборные конференции ППО, в новом учебном году пройдут еще 9 (ППО школ №180, 283, 709, 962, 1411, 1499, гимназии №1531, 1554 «Марьино Роща») и в целом процесс реорганизации ППО ОУ СВАО можно будет считать завершенным.

На сегодня анализ действующих 49 ППО показал, что в 31 из них (63%) численность ППО составляет более 50% от числа работников:

- от 70% до 100% - 5 ППО (10%);
- от 50% до 70% - 26 ППО (53%);
- до 50% - 18 ППО (37%).

Лишь одна ППО имеет 100%-ное членство - гимназия №1518.

Из числа ППО можно выделить наиболее крупные (от 300 человек и более).

№ОУ	Количество членов профсоюза	% членства
№1236	429	54%
№283	392	72%
№950	353	64%
№1370	339	80%
№285	332	63%
№1491	322	65%
№1095	315	64%

Однако даже в этих крупных профсоюзных организациях есть еще перспективы для роста. Беспочвенно вызывают другие показатели: в 18 ППО образовательных организаций округа процент членства ниже 50%. В результате присоединения иногда мы наблюдаем ситуацию, когда крупные ППО растворяются в малочисленных профсоюзных организациях либо приняли в свои ряды малочисленные профсоюзные организации, и численность оказалась меньше 50%. По итогам года произошел значительный рост профсоюзных организаций ОУ №950, 1565, 1568, 1577, 281. Наибольшая активность в Государственной столичной гимназии - 80 работников вступили в ряды профессионального союза.

Почему этот вопрос так важен сегодня? Отсутствие в организации представительного органа работников - большой риск единоличного (без учета мнения сообщества работников) принятия решений по вопросам, напрямую затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы работников.

Сегодня, когда образовательный комплекс насчитывает в среднем до 500 работников, у руководителя возникает вопрос: как управлять процессом, в котором участвуют еще и до 3000 учеников, а также их родители?

Заседания директорских клубов, круглые столы, семинары посвящают обсуждению формирования эффективной управленческой команды. Именно сейчас каждая ППО в лице своего председателя, заместителя и всего профсоюзного комитета должна принять ответственное решение: быть ли профсоюзу организации в составе этой управленческой команды или оставаться по-прежнему «массовиками-затейниками».

Мудрый, дальновидный руководитель комплекса уже давно признал, что в современных условиях авторитарный, грамотный профсоюзный лидер не только «подушка безопасности» на пути преобразований, но и индикатор настроения в коллективе. Он ближе других членов управленческой команды к работнику, а значит, обеспечена обратная связь по многим животрепещущим для работника вопросам.

На сегодня в округе нет проблем с полноценным участием председателей ППО в заседаниях управляющих советов комплексов, но каждый ли председатель готов активно включиться в работу этого органа управления и других комиссий, где голос профсоюза просто обязан звучать уверенно и настойчиво? Сегодня особого внимания в рамках осуществления социального партнерства на местах требует разработка одного из основополагающих документов, на котором строят отношения работодателя и работника, - кол-

лективного договора. Два последних года стали периодами активного подписания обновленной версии этого документа. Но, увы, иногда по факту обновление затрагивает лишь титульный лист. Почему? Да потому что отдельные работодатели вполне устраивают коллективный договор, который большей частью повторяет статьи Трудового кодекса РФ. Но ведь возможности договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников гораздо шире. Нужно лишь активнее инициировать новые пункты. Ведь договор этот коллективный! А при регистрации документа в Комитете общественных связей нас обязательно поправят в той части, где мы несколько переусердствовали.

В конце учебного года по поручению МГО профсоюза первичные профсоюзные организации провели большую работу - мониторинг по осуществлению коллективно-договорного регулирования в образовательных учреждениях.

- Кредитный союз учителей;
- НПФ «Образование и наука»;
- Фонд материальной и благотворительной помощи;

● международная работа (помощь педагогам Донецка);
● работа с молодыми педагогами;

● отдых и оздоровление членов профсоюза и членов их семей.

Простое сложение баллов - и вот итог мониторинга за 2014-2015 учебный год об активности первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений СВАО. По каждой позиции определились лидеры и, к сожалению, аутсайдеры:

● свыше 20 баллов - №1236;
● от 16 до 20 баллов - №283, 950, 1554;

● от 10 до 15 баллов - №281, 1370, 1374, 1381, 1412, 1449, 1491, 1518, 1539, 1565, 1568, 1577, ГСГ;

● от 4 до 9 баллов - 32 ППО;
● от 1 до 3 баллов - 17 ППО.

Это ни в коем случае не рейтинг школ, попытка проанализировать

в его работе приняли участие представители МГО профсоюза, члены Совета молодых педагогов СВАО, председатель окружного Совета ветеранов педагогического труда Т.Андреева. Состоялась приятная церемония награждения профсоюзного актива по итогам работы за год, представители 20 первичных профсоюзных организаций были награждены путевкой на отдых в Болгарии.

В ходе подведения итогов работы были определены 5 основных задач на новый учебный год:

● **Сохранение и увеличение членства через усиление мотивационной работы в ППО.** Сегодня каждой малочисленной профсоюзной организации просто необходимо проанализировать, в каких структурных подразделениях организации профсоюзное затишье, важно понять причины таких настроений и совместными усилиями ТО и профсоюзного актива ППО найти тот мотивирующий ресурс, который позволит пополнить ряды нашего профессионального союза и довести численность ППО до так нужных для полноценного социального партнерства 50% от числа работающих.

● **Переход на электронный учет членов профсоюза.** Электронный учет членов профсоюза позволит оперативно использовать имеющуюся информационную базу в работе, не нужно обращаться за помощью в отдел кадров, чтобы составить список социально незащищенных категорий работников; работников,

имеющих несовершеннолетних детей. Всегда доступен список юбиляров, а также работников, которым оказана материальная помощь, премии, дотации на отдых, подарки, новогодние билеты. В целом, имея такую базу, гораздо легче осуществить финансовое планирование на год, тогда, надеюсь, не останутся без внимания те, кто «уже 25 лет в профсоюзе, а так ничего и не получил!» Считаю, что такая информационная база просто необходима в условиях крупных ППО.

● **Переход на корпоративную почту.** Необходимо обеспечить эффективный документооборот между ТО и ППО, а также внутри ППО между структурными подразделениями. Для этого ТО совместно с МГО профсоюза провела подготовительную работу по переходу ППО на корпоративную почту. В новом учебном году каждой ППО будет присвоен новый адрес электронной почты. Во-первых, это позволит упростить электронное общение между председателями ППО внутри межрайона. Во-вторых, такой адрес не будет перегружен информацией личного характера и позволит «не терять» профсоюзную почту. В-третьих, при смене профсоюзных руководителей органов почта останется действующим информационным ресурсом, обеспечивающим координацию работы внутри первички между структурными подразделениями.

● **Формирование общей сметы ППО.** Разработка программ ППО. В новом учебном году потребует основательного подхода четкое планирование финансовых расходов каждой профсоюзной организацией. ППО укрупнились, финансы стали внушительными, и уже просто недопустимо работать без сметы. Отчасти именно нечеткая организация расходов профсоюзных средств в комплексах, а также недостаточная прозрачность и отсутствие регулярного отчета по расходованию средств стали поводом оттока членов профсоюза из отдельных профсоюзных организаций.

● **Активное участие ППО в управлении образовательной организацией.** Новый 2015-2016 учебный год будет не менее активным в части разработки и подписания новых коллективных договоров. В комплексах предстоит активная работа по разработке, обсуждению и подписанию одного из важнейших приложений к коллективному договору - Положения об оплате труда в образовательной организации. Поэтапная работа по переходу работников на эффективный контракт также невозможна без профсоюза. Работа в комиссиях, в заседаниях управляющих советов, одним словом, поле для деятельности весьма обширно.

В преддверии нового учебного года, общаясь с коллегами, было важно понять: с каким настроением наш московский учитель войдет в класс? Отдохнувшие, полные сил, соскучившиеся по работе и детям, в большинстве своем они отвечали приблизительно одинаково - хочется стабильности, это, я считаю, на-каз, в том числе и профсоюзу! У Сингапурского профсоюза учителей задача более амбициозная - «чтобы все учителя были счастливы!» Хочу поздравить всех, от кого зависит учительское счастье, - наших учеников и их родителей, конечно же, директорский корпус - с новым учебным годом и пожелать единения в достижении высоких результатов!

Ольга ПОЛЯКОВА,
председатель ТПО СВАО

Чем больше членов профсоюза, тем эффективнее его работа

19 мая 2015 года в ЗАО состоялась VII внеочередная профсоюзная конференция территориальной организации Общероссийского профсоюза образования, в которой приняли участие 90 делегатов и 17 гостей.

На конференции единогласно была избрана председателем ТПО Светлана Иванова и утвержден план мероприятий по реализации решений VII отчетно-выборной конференции МГО профсоюза. Ознакомиться с планом можно на сайте ТПО ЗАО www.prof-zao.ru в разделе «О нас».

Сегодня актуальны такие направления деятельности ТПО и ППО в условиях произошедших реорганизаций, как увеличение членской базы, вовлечение в профсоюз новых членов и организация деятельности контрольно-ревизионных комиссий, а также мотивация профсоюзного членства. Мы живем в постоянно изменяющихся условиях, и работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования ее форм и методов, придания ей определенной системности, особенно в условиях создания образовательных комплексов. На примере своей организации, в которой была почти стопроцентная численность членов профсоюза, могу отметить, что при присоединении других образовательных организаций произошло резкое снижение этого показателя, что потребовало от профкома разработки определенных мер для привлечения новых членов профсоюза: информация о работе профорганизации, совместные собрания, коллективные мероприятия (выезды, вечера, экскурсии), создание системы оказания материальной помощи. Уже на втором году совместной работы численность членов профсоюза составила 97%. Важную роль играет тесное взаимодействие и сотрудничество с руководителем образовательного учреждения, который заинтересован в повышении роли профсоюзной организации. Нам повезло: наш директор М.Обижаева - наш равноправный социальный партнер. В этом учебном году к нам присоединилась образовательная организация с численностью 52% членов профсоюза. Мы продолжаем работу...

Хорошо, что план мероприятий ТПО предусматривает анализ опыта работы эффективных первичных профсоюзных организаций по повышению мотивации профсоюзного членства и организацию трансляции успешных примеров. В плане предусмотрена разработка мер поощрения руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций учреждений, в которых процент профсоюз-

ного членства составляет от 80 до 100%.

Создание крупных образовательных комплексов определило необходимость развития следующего направления в плане работы Комитета ТПО - это деятельность контрольно-ревизионных комиссий. В рамках комплексов образовались большие единые коллективы и крупные профсоюзные организации. Финансовые средства таких организаций достаточно велики, и в связи с этим необходим контроль правильности использования этих средств, поэтому на сегодняшний день наиболее важной стала актуализация деятельности контрольно-ревизионных комиссий в первичных профсоюзных организациях. Обязательное наличие в структуре профсоюза контрольно-ревизионной комиссии установлено и законодательством (82-ФЗ от 15.05.1995 г.), деятельность комиссии регламентируют Устав ПО и Положение о КРК.

КР комиссия - орган, через который осуществляется общественный контроль за работой руководящих органов профсоюза. Она орган внутреннего контроля финансово-хозяйственной деятельности профсоюзной организации. Комиссия обязана регулярно (не реже 2 раз в год) проводить ревизии и проверки. Прежде всего КРК проверяет исполнение смет профсоюзного бюджета, в частности, полноту и своевременность поступления членских взносов, целесообразность и правильность расходования профсоюзных взносов на оказание материальной помощи, на организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий, премирование профсоюзного органа, приобретение материальных ценностей, наличие соответствующих решений по всем видам расходов профсоюзной деятельности. Кроме того, КРК проверяет достоверность статистической отчетности перед вышестоящим профсоюзным органом, выполнение постановлений профсоюзного органа. Именно поэтому в плане нашего комитета нашли отражение организация обучения членов КРК для проведения проверок финансово-хозяйственной деятельности комитета ППО, проведение обучающих семинаров для председателей, бухгалтеров, председателей КРК по финансово-экономическим вопросам с приглашением специалистов.

Надеюсь, что комплексная реализация плана мероприятий увеличит ряды членов профсоюза. Вместе мы сила, чем больше сотрудников объединятся в профсоюз, тем эффективнее он может защищать интересы работников.

Ирина КЛИМОВА,
председатель ППО
школы №1497, член Комитета
ТПО ЗАО

Пять задач для работы на «пять»

Итоги этой работы будут рассмотрены на ближайших заседаниях профкомов ППО, а обобщенная информация направлена в экономико-аналитический отдел МГО профсоюза. В перечне вопросов мониторинга необходимо было отразить, предусматривает ли этот документ доплаты либо дополнительный оплачиваемый отпуск председателю ППО, заместителю, уполномоченному от профсоюза по охране труда.

Согласно представленным материалам в прошедшем учебном году доплата председателю ППО за общественно значимую профсоюзную работу осуществляли в 59% ОУ; заместителю председателя ППО - в 28% ОУ; уполномоченному по охране труда ППО - в 16% ОУ. Альтернатива доплатам - дополнительный оплачиваемый отпуск. По данным мониторинга, его предоставляют председателю ППО в 48% ОУ; заместителю председателя ППО - в 30% ОУ; уполномоченному по охране труда ППО - в 18% ОУ. Однако в 18% ОУ коллективный договор не предусматривает предоставление профсоюзному активу ни доплат, ни дополнительных оплачиваемых отпусков.

Отмечу 7 образовательных организаций, в которых работодатели мотивированы на сотрудничество с профсоюзом и как следствие осуществляют доплату и председателю ППО, и его заместителю, и уполномоченному по охране труда: №967, 1095, 1370, 1374, 1449, 1482, 1539, а вот в школах №967, 1482 председатель, заместитель и уполномоченный по ОТ имеют и доплату, и дополнительный оплачиваемый отпуск.

Анализ всей этой информации абсолютно логично привел комитет территориальной организации к другому вопросу: а какова же активность наших первичек? Мы определили нехитрые, всем понятные параметры оценки:

● % членов профсоюза от числа работников организации;

● наличие зарегистрированного коллективного договора с приложениями, размещенного на сайте ОУ;

● участие в обучающих программах МФП, МГО профсоюза, семинарах ТО;

● участие в конкурсах МГО профсоюза;

● участие в совместных проектах ДОГМ и МГО профсоюза;

● участие в программах МГО:



наши ППО на предмет социальной активности, жизнестойкости, способности перестроить свою работу в новых условиях. Интересные выводы: наиболее активны крупные ППО, в малочисленных, как правило, слабая активность. Безусловно, активность ППО напрямую зависит от активности председателя, профсоюзного комитета, профгруппиров на местах в структурных подразделениях.

Состав председателей обновляется, уходят опытные, приходят молодые и пока неопытные. Тут главное, на мой взгляд, желание быть в эпицентре событий школы, умение разбираться в тех процессах, которые происходят в учреждении и напрямую касаются работников. А повысить уровень своей компетенции всегда возможно. В этом году 13 председателей повысили свою квалификацию на курсах МФП по специальности «профсоюзный менеджмент». В следующем году эти курсы будут очень актуальны для коллег, впервые заступивших на выборную должность, а таких 15. В прошедшем учебном году два представителя от округа - Ю.Типикина (школа №554) и И.Королева (школа № 1565) - повысили свою квалификацию в АНО «Профзащита» по теме «Эффективная защита трудовых прав в образовательных организациях» с последующим правом осуществления проверки деятельности ППО. Члены комитета ТО М.Баранчикова (школа №1370), О.Половникова (№1449) и В.Новиков (школа №763) прошли обучение тьюторов в МГО профсоюза по проблемам пенсионного обеспечения.

9 июня 2015 года состоялась итоговое совещание ТО Профсоюза работников образования СВАО. На совещании присутствовали председатели ППО и заместители,

Многое зависит от профессионализма профорга

Завершился 2014-2015 учебный год, во время которого все образовательные организации столицы решали такие важнейшие задачи, как дальнейшее повышение качества образования, максимально широкое удовлетворение образовательных запросов семей москвичей, создание условий для эффективной работы педагогов.

В преддверии нового 2015-2016 учебного года территориальная организация работников образования и науки Зеленоградского округа насчитывает 20 первичных профсоюзных организаций с общей численностью 3363 человека. В условиях деятельности образовательных комплексов наши «первички» значительно укрупнились - во всех структурных подразделениях есть их отделения.

Новым направлением деятельности в прошедшем учебном году стало для нас взаимодействие с Межрайонным советом директоров ЗелАО - органом профессионально-общественного управления, который занимается в округе координацией деятельности образовательных организаций и развития образования, а также призван усилить роль столичных школ в развитии районов и округов, обеспечить эффективное взаимодействие директоров школ с другими организациями и ведомствами.

Межрайонный совет директоров в Зеленоградском округе возглавляет директор лицея №1557 Татьяна Грабарник, за взаимодействие с профсоюзной организацией от совета отвечает директор школы №718 Ольга Коржова, которая принимает участие в заседаниях круглого стола по этой теме, еженедельных селекторах «Профсоюзный час», а затем доводит необходимую информацию до всех директоров образовательных организаций на заседаниях межрайонного совета. Конечно, в каждой школе есть свой профсоюзный лидер, который, как говорится, в теме, но директорам совершенно необходимо владеть актуальной информацией для выстраивания наиболее эффективного взаимодействия с профсоюзом. Ведь что такое профсоюз? Это основа, фундамент коллектива. В идеале педагогический коллектив не сумма отдельно взятых педагогов, а именно единый профессиональный коллектив, работающий на одну общую цель, где все достижения общие.

Тесное сотрудничество с Межрайонным советом директоров помогает нам не только решать поставленные задачи, но и открыто обсуждать проблемы, так называемые болевые точки, в том числе изменения в оплате труда. Вместе мы рассматриваем поступающие обращения, обсуждаем организацию медосмотра работников, проблемы охраны труда и социальной защиты. В случае необходимости директора школ получают юридическую консультацию у специалистов Центра правовой поддержки «Профзащита».

В настоящее время идет активное обсуждение первого профессионального стандарта руководителя образовательной организации, в котором принимают участие все руководители школ нашего округа.

Совместно с Межрайонным советом директоров в прошедшем учебном году мы организовали и провели окружной этап городского конкурса профессионального мастера «Московские мастера» по профессии «воспитатель детского сада», в котором приняли участие 12 педагогов, в том числе трое молодых специалистов, представлявших 7 образовательных комплексов Зеленограда (школы №609, 618, 1194, 1353, 1692, 854, гимназия №1528). Участники конкурса подготовили на суд жюри самопрезентации по теме «Я - воспитатель дошкольного отделения образовательного комплекса», показали открытые занятия, посвященные 70-летию Победы в Великой Отечественной войне «Мы помним. Мы



гордимся!»), а затем выступили с самоанализом проведенного занятия. Победителем окружного этапа конкурса решением жюри была признана воспитатель дошкольного отделения школы №1194 О.Карасева.

Вместе с Межрайонным советом директоров мы организовали участие зеленоградских школ в интернет-акции «Великая Отечественная война в истории моей семьи», победителями которой стали участницы из школ №1353 и №854. С отличными результатами сборная команда округа, в которую вошли педагоги Зеленоградского Дворца творчества детей и молодежи и школы №2045, приняла участие в Московском туристском слете педагогов образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования, на Кубок Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования. Слет проходил с 15 по 17 мая 2015 года в очень сложных погодных условиях. Несмотря на это, результаты нашей команды превзошли все ожидания. Наши педагоги заняли 4 первых командных места в таких дисциплинах, как «техника пешеходного туризма (эстафета)», «спортивное ориентирование», «конкурс туристических газет» и «контрольно-туристский маршрут». 1-е и 2-е места были завоеваны в личном зачете в спортивном ориентировании, а окончательным результатом участия в слете стал Кубок МГО профсоюза.

Все мы прекрасно понимаем, насколько зависят качество и эффективность профсоюзной работы от профессионализма председателя первичной профсоюзной организации. В связи с этим профсоюзным лидерам очень нужны помощь и поддержка, в том числе в форме консультирования по актуальным проблемам деятельности образовательной организации. Поэтому в 2014-2015 учебном году Комитет территориальной профсоюзной организации Зеленоградского округа продолжал на постоянной основе проводить семинары по теме тру-

дового законодательства, охраны труда, пенсионного обеспечения.

В ноябре 2014 года состоялась VI отчетно-выборная конференция территориальной профсоюзной организации Зеленоградского округа. К подготовке этого мероприятия все мы отнеслись с полной ответственностью, прекрасно понимая, что избрание профсоюзного лидера и профсоюзного комитета связано с большой ответственностью, это залог стабильности для каждой первичной организации. Во время конференции были обозначены приоритетные направления деятельности территориальной профсоюзной организации, сформулированы цели и задачи на предстоящий период.

Традиционно одним из приоритетных направлений нашей деятельности стала работа с молодыми педагогами, которые особенно нуждаются в поддержке и наставничестве. Поэтому Комитет территориальной профсоюзной организации на постоянной основе оказывает всестороннюю помощь и поддержку Совету молодых специалистов. Консультатив-



ную правовую помощь молодые педагоги всегда могут получить в Центре правовой поддержки «Профзащита».

В апреле 2015 года молодые учителя нашего округа приняли участие в семинаре «Современные педагогические технологии в контексте ФГОС», который проходил на базе ЦДПО «Поведники». Во время семинара начинающие педагоги ознакомились с новыми технологиями, методиками и приемами. В июле 2015 года состоялся традиционный выездной семинар для молодых педагогов в Туапсе. 13 зеленоградцев будут принимать участие в работе этого семинара.

В целом итоги работы в 2014-2015 учебном году мы считаем положительными, уверены в том, что только совместные усилия Комитета территориальной профсоюзной организации и Межрайонного совета директоров, администраций школ и первичных профсоюзных организаций могут дать хорошие результаты в обеспечении стабильности и эффективности деятельности, благоприятных условий для работы педагогов.

В наступающем учебном году я желаю всем нашим коллегам плодотворной совместной работы и взаимопонимания.

Галина САМОХВАЛОВА,
председатель Комитета
территориальной профсоюзной
организации работников
образования и науки ЗелАО,
член Общественного совета
Департамента образования



Сотрудничество

Пусть в Москве будет как в Сингапуре

В Москве состоялась конференция с участием специалистов и руководителей образовательных организаций «Перспективы развития современных образовательных систем. Что можно сделать сегодня?» Инициатором события выступили МГО профсоюза и АНО «Профзащита».

Одним из центральных моментов конференции стало выступление президента Профсоюза сингапурских учителей, генерального директора компании Educare Cooperative Limited Майка Тирумана, который ознакомил российских коллег с системой образования Сингапура, раскрыл некоторые секреты успеха азиатских стран на рынке образовательных услуг и представил свой взгляд на возможный путь развития системы российского образования. К слову, сингапурская компания уже несколько лет реализует образовательный проект в Казани, и положительные результаты, по словам координаторов в России, есть. У московских педагогов, кстати, будет возможность с ними ознакомиться благодаря инициативе МГО профсоюза. «Наши школы на протяжении многих лет учат учеников выполнять рутинную умственную работу. Но, к сожалению, у современного общества нет заказа на подобных специалистов. Любое действие, которое можно алгоритмизировать, может выполнить машина. Школьники должны учиться нерутинной интеллектуальной работе. Им предстоит жить в эпоху глобальной конкуренции, мы должны подготовить их к этому. Мир изменился до неузнаваемости, а школьный класс остался прежним. Его надо менять», - резюмировал Майк Тирумман. Вопрос в одном - каким образом его менять. Ответ появился на экране в виде знаменитой цитаты: «Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей». Изменить формат мышления школьника

сможет только учитель, изменивший свой формат мышления. У азиатских коллег есть одна аксиома, сформулировать которую можно примерно так: «Инвестиции в учителя - это инвестиции в ученика и далее - в государство». Сто часов в год - обязательный минимум курсов повышения квалификации для сингапурского учителя, сюда нужно добавить дотации на самообразование и постоянный мониторинг профессионального развития. Как результат лидерство в мировых рейтингах. Вот еще один тезис: «Учитель - бриллиант, огранкой которого должна заниматься управляющая команда школы, если она, конечно, заинтересована в повышении его стоимости». Здесь есть некоторые аллюзии, в том числе актуальная для российских школ экономическая составляющая.

В общем, средство одно - учиться, учиться... Но тут есть свои тонкости. Майк Тирумман заметил, что бессмысленно направлять на тренинг отдельных учителей-предметников, так как вернувшийся с подобного курса вдохновленный педагог часто оказывается среди коллег непонятым, белой вороной. Изменить организацию, включая директора. Команда должна иметь общий вектор развития, понимать необходимость инновационных форм работы. Только в этом случае школу ждет успех.

Изменить систему к лучшему, как показывает опыт зарубежных коллег, очень просто. Условие лишь одно - захотеть меняться. Свое видение обозначенной проблемы представили и ведущие лица столичной системы образования, в числе которых председатель МГО профсоюза Марина Иванова, декан факультета менеджмента в образовании Московской высшей школы социальных и экономических наук Елена Ленская, директор Центра образования №548 «Царицыно» Ефим Рачевский, директор лицея №1557 Татьяна Грабарник, директор гимназии №1565 «Свиблово» Андрей Грабовский и директор лицея №1553 имени Вернадского Ольга Калачихина.



Директор - учитель: что их объединит в общем развитии и приведет к успеху?

Профессиональное совершенствование педагога и руководителя - сфера интересов профсоюза. Председатель МГО Общероссийского профсоюза образования Марина Иванова выступила на конференции для руководителей и специалистов образовательных учреждений «Перспективы развития современных образовательных систем. Что можно сделать сегодня?».

Каждый руководитель обязательно ищет, что надо сделать, зачем и как. Качества и стиль лидерства во многом, если не во всем, определяют модель новой школы.

Директор без учителя как командир без воинства, не способен противостоять неприятелю и победить. Поэтому необходимо определить некоторые черты, которые должны заставить директора подумать о своих шагах в отношении педагога. Профсоюз всегда, а сейчас наиболее активно, заявлял о задаче профессионального развития учителя, без которого не может быть качественного обучения, успешного ученика и учителя-мастера. Что такое профессиональное развитие? Раньше мы ограничивали его повышением квалификации, затем стали говорить о методической подготовке, а потом объединили все в слове «самообразование». Наверное, профессиональное развитие включает все перечисленное, но не ограничивается им. Прежде всего его обеспечивает определение целей, ценностей и личная вовлеченность в их реализацию. Сегодня зачастую мы наблюдаем, как личные цели, исходящие из личных побуждений и устремлений, в основе которых лежат индивидуальные ценности, приводят к проявлению сопротивления происходящим переменам или пассивному наблюдению за ними. Частично объяснение этому можно найти в том, что все реформы инициировали (всегда и во всем) сверху - министерство, департамент или директор, иногда даже президент, а для учителя они оставались неизбежными, но чуждыми, требовали долгого присмотривания, привыкания, а может быть, даже ломки. Энтузиазм учителя - вещь сложная, не возникающая по велению руководства, она результат понимания, осознания и принятия.

Как сделать учителя активным сторонником, а значит, и участником - реализатором реформ? На что обращать внимание, что изменить в своем стиле руководства, как создать команду и добиться успеха, своего, особенного? Что можно сделать сегодня, чтобы наша школа стала другой уже завтра?

Лев Толстой когда-то написал: «Каждый думает о том, как изменить мир, но никто не думает о том, что начать эти изменения надо с себя». Именно об

этом должны начать думать и руководители школ, и учителя, понимая направления этих изменений.

Для руководителя школы стремление к изменениям не может не быть связано с развитием своей организации, и, значит, в первую очередь педагогов, профессиональное развитие которых непосредственно будет зависеть от созданных условий, предъявляемых требований и уровней сформированной корпоративной культуры.

Недавно я услышала формулу: учитель - для ученика, директор - для учителя. И действительно, эта цепочка, в которой главное связующее звено учитель, будет эффективной только тогда, когда «директор для учителя», потому что только тогда может случиться союз и появиться союзники, только тогда можно реализовать стратегию развития и проявить потребность в изменениях. Иерархия, прямая подчиненность в линии директор - учитель, сохраняющаяся во многих наших ОУ, точно не изменит парадигму развития, включая линии взаимоотношений учитель - ученик.

Создание огромных, объединяющих очень разные коллективы, комплексов еще не есть изменение. Структуры - да, но не идей и укладов, образа жизни. Это только предвестник изменений. Из слагаемых может возникнуть фабричный конвейер по подготовке учеников, или, того хуже, организационные привычки и годами существующие практики расползутся и погребут новую структуру. Узнаем мы об этом не сразу, а через несколько лет или десятилетий.

Организации не меняются сами по себе. Их меняют люди. И даже если без усталости совершенствовать структуру, штатное расписание, пересматривать функциональные обязанности, совершенствовать процессы, рассматривать школу с позиций управления бизнесом, этого будет недостаточно, если люди, которым выпадет проводить эти изменения, будут делать их без понимания, по приказу или привычке, для сохранения статус-кво или самосохранения, одним словом, без души.

По мнению всем нам известной консалтинговой компании «McKinsey», если в самом начале преобразований организация сумеет создать коллектив «активистов», приверженцев, сторонников, разделяющих взгляды лидера, ее шансы на дальнейший успех возрастут в 4 раза (!) по сравнению с теми, кто этот шанс упустил.

Так что же можно считать главным в профессиональном развитии руководителя сегодня? По моему мнению, это новый взгляд на себя не как на педагога или менеджера, а как на лидера и командного игрока. (См. таблицу 1.)

Есть еще одна принципиальная черта лидера: он может, а иногда должен, быть жестким, но честным и справедливым. У него не может быть разрыва между словом и делом, так называемой деятельностью дыры.

Вот буквально на днях появившийся живой пример из жизни школы. Директор, как сирена, певший про сохранение «лучших» работников, про то, что изменения не затронут ничьих интересов, неожиданно и без объяснений через своего секретаря передает этим «лучшим» уведомление о сокращении. Что помешало встретиться и поговорить? Желание сохранить лицо, нежелание напрягаться или просто отношение к работникам как к винтикам и использованному материалу - уже не важно, потому что коллектив такому директору не поверит и вряд ли станет помощником и союзником.

Каждый руководитель формирует долго, настойчиво и тщательно свои качества руководителя, среди которых главное - ответственность за слова и действия и их последствия. Иначе никакое видение развития организации не будет реализовано, просто некому будет воплощать его в жизнь.

При этом внутреннее восприятие себя, а значит, и понимание сильных и слабых сторон для руководителя необходимо. О четырех главных внутренних помощниках для лидера написала в своей книге «Winning from Within»/ Побеждая себя» Ариэль Фокс, консультант компании «McKinsey». (См. таблицу 2.)

В этой комбинации внутренних качеств лидера содержится залог успеха:

- только мечтатель найдет привлекательную и жизнеспособную идею, модель, комбинацию, способную объединить;
- только аналитик сможет правильно распределить и управлять ресурсами;
- только думающий о своих сотрудниках лидер будет способен создать команду, вдохновить коллектив;
- только отличный тактик-управленец преодолет трудности и сомнения, найдет правильные методы и технологии.

МГО профсоюза считает необычайно важным обеспечение профессионального развития педагога, особенно когда произошли серьезные изменения в нормативной базе, в требованиях к современному учителю, в технологиях обучения и критериях оценки.

Одно из главных условий профессионального роста - мотивация педагога и понимание им цели и направлений профессионального развития.

Чтобы понять, что движет нашими педагогами, мы провели в 2014 году опрос, один из вопросов в котором был таким: «Какой педагог нам сегодня нужен?» Участниками опроса стали 288 московских педагогов до 30 лет.

В целом опрос был направлен на выявление наиболее значимых характеристик современного учителя глазами учеников, их родителей, коллег и администрации.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какой педагог нужен сегодня тем ученикам современной образовательной организации, ко-

торые станут активными участниками жизни в середине XXI века?» (См. схему 1.)

На двух полюсах ответов оказались «амбиции» и «твор-

ческое начало». Много творчества и мало амбиций - это хорошо для педагога? И может ли одно быть без другого? Амбиции - стимул к достижению результата, карьерного роста, они только могут способствовать развитию творчества.

Таблица 1. Свойства нового менеджера-лидера (материалы Джона Катценбаха)

Главные критерии сравнения	Обычный менеджер	Менеджер нового типа
	Основные задачи, интересы, принципы и правила	
«Эндшпиль»: оценка успеха	Обеспечение карьерного роста	Получение преимущества в ключевых навыках и знаниях. Обеспечение профессионального и личного развития
	<i>Основное правило: все необходимо обосновывать цифрами</i>	<i>Основное правило: нужно удовлетворить потребности клиентов и сотрудников (в нашем деле - учеников и родителей)</i>
«Философия» руководства	Движущая сила - стратегия. Решай, распределяй задания, следи и проверяй. Занимайся «глобальными» вопросами. Эффективно управляй своим временем	Движущая сила - стремление. Выполняй реальную работу. Занимайся тем, что важно для людей. Развивай свои организаторские способности
	<i>Основное правило: несколько хороших работников помогут мне добиться требуемых результатов</i>	<i>Основное правило: я должен способствовать реализации всего самого лучшего, что есть у каждого сотрудника</i>
Основы эффективности производства и инноваций	Эффективность инвестиций. Передовая технология. Контроль над процессами. Рациональное использование человеческих ресурсов	Производительность труда. Выдающиеся люди. Совершенствование процесса. Развитие человеческих ресурсов
	<i>Основное правило: люди - используемый ресурс</i>	<i>Основное правило: люди - самый ценный ресурс</i>
Показатели ответственности	Детальные показатели по всем направлениям. Четкая индивидуальная ответственность	Несколько ключевых показателей в самых важных областях. Как индивидуальная, так и коллективная ответственность
	<i>Основное правило: ответственность несет конкретное лицо</i>	<i>Основное правило: мы все несем ответственность</i>
Соотношение риска и награды	Избегай неудач и ошибок любой ценой. Полагайся на испытанные методы. Ограничивай риск, которому подвергается твоя карьера. Анализируй до тех пор, пока не достигнешь полной уверенности в точности своих выводов	Не бойся ошибок, учись на них и делай выводы на будущее. Используй те способы, которые представляются наиболее перспективными. Не бойся рисковать карьерой. Если сомневаешься, попробуй и убедись во всем сам
	<i>Основное правило: я не могу себе позволить потерпеть фиаско или уволиться</i>	<i>Основное правило: я могу работать здесь, но я могу работать и в любом другом месте</i>

Таблица 2

Внутренний драйвер	Фокус внимания	Источник силы	
Мечтатель, способный вдохновить	Что я хочу? Чего я не хочу?	Интуиция	Развивай свое видение. Не бойся идти за мечтой. Нащупывай путь
Аналитик-мыслитель	Мое мнение. Мои идеи	Разум	Не забывай о логике и фактах. Задумывайся о последствиях. Рассматривай идею со всех сторон
«Человеколюб», думающий о людях (сотрудниках)	Как будем мы все себя ощущать? Наш уровень доверия	Чувства	Не забывай об эмоциях. Поддерживай доверие. Сотрудничай
Воитель - практик-реалист	Какую задачу выполнять? Какую стратегию принять?	Воля	Говори правду, даже если она нелицеприятна. Стой на своем. Действуй

Директор - учитель: что их объединит в общем развитии и приведет к успеху?

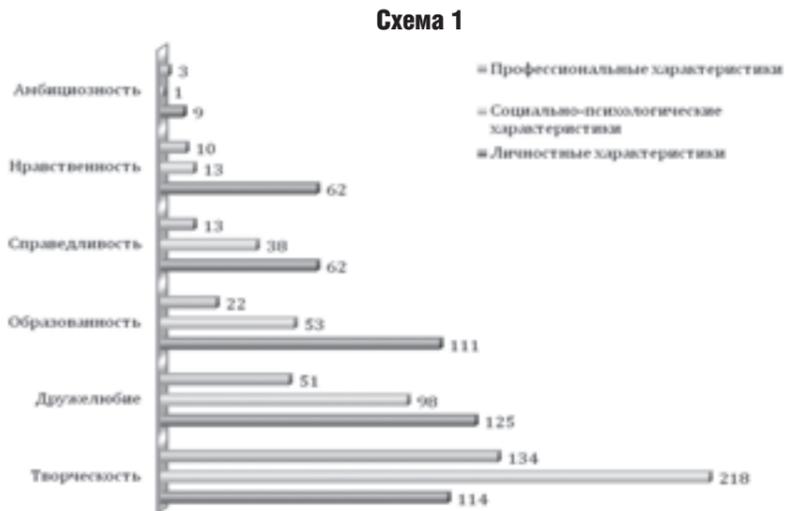
Окончание. Начало на стр. 9

Обращает внимание то, что в группе личностных характеристик на первом месте стоит подгруппа критериев, указывающих на доброжелательный характер личности педагога, а в группе социально-психологических характеристик - подгруппе критериев активная жизненная позиция, с «искрой в глазах», а в группе профессиональных характеристик главным стали высокий профессионализм, стремление к результату, инициативность и заинтересованность в работе.

Интересно, что в каждой из групп характеристик на третьем месте оказались подгруппы, которые характеризуют уровень образованности личности в соединении с вектором к постоянному саморазвитию на пути поиска нового: «образованный, интересующийся знаниями, способный к постоянному самосовершенствованию», «идущий в ногу со временем, стремящийся к лучшему, практико-ориентированный».

Оказалось, что для молодых педагогов на последнем месте находятся критерии, связанные с внутренними морально-нравственными характеристиками, определяющими в конечном итоге общественную значимость личности и ее ценностный потенциал. Это доказывает расположение на предпоследнем, пятом месте в группе «Личностные характеристики» подгруппы с критериями «нравственный, чуткий, неравнодушный - сильный духом и характером, безотказный альтруист». В группе «Профессиональные характеристики» на том же пятом месте оказалась подгруппа критериев, имеющих первостепенное значение для оценки качества профессионализма педагога, «умеющий общаться с детьми и родителями, готовый не просто дать знания, но и объяснить человеческие ценности, гуманист».

Ответы на вопрос «Если бы такой педагог пришел в рядовое образовательное учреждение сегодня, как бы его приняли другие субъекты образовательного процесса и почему?» **Сформулируйте ваши варианты ответов одним предложением с вашими аргументами.** (См. таблицу 3.)



Среди наиболее важных для наших молодых педагогов характеристик: активность, креативность, саморазвитие, целеустремленность, любознательность.

А вот критерии профессионального саморазвития педагога по Виталию Слостенину:

- самоорганизация качественных изменений в личности и деятельности;
- доминирование в структуре педагогической деятельности действий педагога, направленных на профессиональное самообновление, изменение своих способов работы;
- постановка и решение по отношению к самому себе и своей деятельности педагогических, психологических, организационных, предметных задач;
- способность педагога воспринимать различные проявления окружающей среды как предпосылки своего профессионального развития.

Насколько же сегодняшний педагог способен меняться, делать это осознанно и качественно?

Анализ ответов ежегодного опроса по теме

Таблица 3

№ п/п	Варианты ответов	%
Администрация		
1	На ура. С радостью. Адекватно. Дружелюбно. С уважением	64%
2	Осторожно, так как такой учитель может занять их место	24%
3	По-разному, зависит от школы и администрации	12%
Коллеги		
1	Заинтересованно, тепло. С уважением, с энтузиазмом	42%
2	Спорно. Нейтрально, возможен элемент соперничества	24%
3	Снисходительно. С завистью и даже с ненавистью	13%
4	С презрением, конкурент. Как выскочка. С равнодушием	12%
5	Скептически, так как устоявшийся коллектив не любит перемен	10%
Ученики		
1	С восторгом. С радостью. Кумир	51%
2	Положительно: детям было бы интересно	29%
3	Как добрый друг	9%
4	С удивлением. Скорее положительно, т.к. это пример успешности	7%
5	Либо нейтрально, либо в штыки, так как требовательный	4%
Родители		
1	Положительно, с плюсом	51%
2	По-разному. Неоднозначно. С уважением и боязнью	24%
3	Родители были бы довольны таким учителем	22%
4	Нейтрально. Негативно. Не могу ответить	2%

«Роль личности педагога в реализации инноваций» показывает, что:

- только третья часть педагогов столичного образования полностью понимает происходящие изменения в системе столичного образования и активно включается в ее инновационные процессы;

дагогической инноватики всегда проявляется в отсроченном периоде и сопровождается процессами личностного изменения инициатора педагогических инноваций, которые не учитывают как результат инновационной деятельности);

- существует устойчивая небольшая группа молодых педагогов (примерно 1/9), которая открыто демонстрирует свое нежелание включаться в инновационную деятельность.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Ваша образовательная организация активно участвует в освоении современных образовательных инноваций?» (%). (См. схему 2.)

Эти ответы ясно показывают, что принимавшие участие в опросе учителя не очень хорошо оценивают инновационную деятельность своего ОУ. Только 34% (каждый третий) оценили эту работу как постоянную. Остальные в той или иной мере ее замечают, но... А вот 25% совсем не при делах.

Распределение респондентов по исползованию в работе инновационных разработок и технологий (%). (См. схему 3.)

То же самое мы видим и при

Таблица 4

Направления работы	Проценты	Часы
Методическая работа	0,7%	0,5 ч
Взаимодействие с коллегами	1,4%	1 ч
Самообразование	5,7%	4 ч
Ведение сайта учителя	0,7%	0,5 ч
Итого:	8,5%	6 ч

ности немедленно, что противоречит самому характеру педагогической инноватики (главный и наиболее значимый эффект пе-

анализе ответов на уже более конкретный вопрос об использовании новых технологий. 28% в этом случае не сильно исполь-

Схема 2

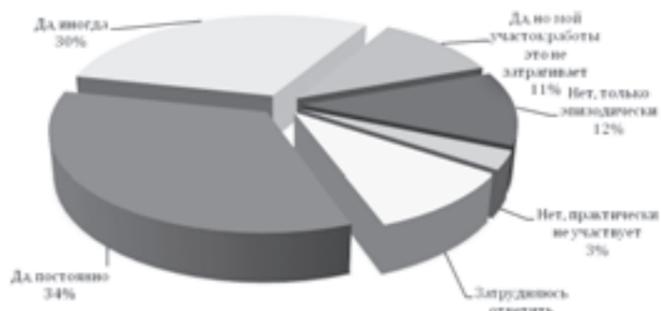


Схема 3

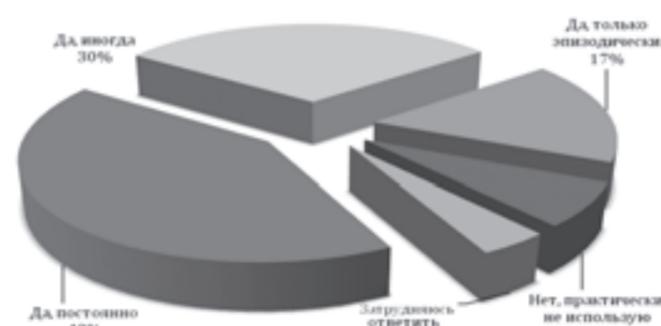


Схема 4

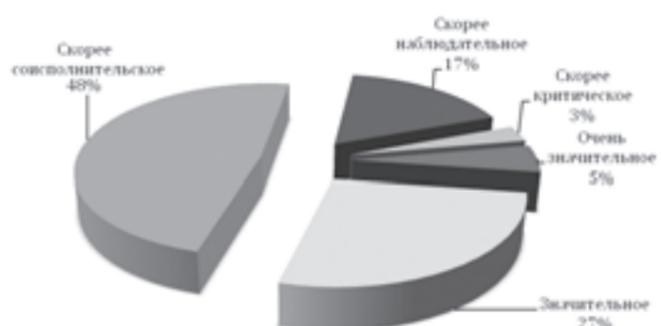


Схема 5

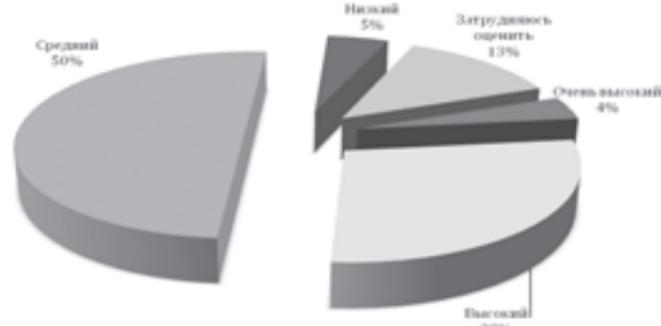
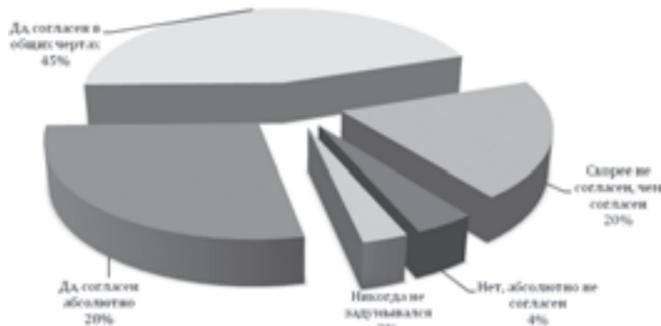


Схема 6



зуют инновационные возможности, только 42% делают такую работу постоянно.

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете свое участие в освоении инновационной деятельности вашей образовательной организации?» (%). (См. схему 4.)

Неудивительно, что и свою роль в общем инновационном развитии своего учреждения педагоги оценивают весьма скромно: или соисполнитель, или наблюдатель, или критик.

Распределение ответов респондентов на вопрос о качественном эффекте от их инновационной деятельности (%). (См. схему 5.)

Результат, понятно, соответствует роли и активности. Каждый второй видит этот эффект как средний, а 18% - как низкий, или не сумели ответить.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Вы согласны, что эффективность преобразований в современной образовательной организации напрямую зависит от степени

вашего участия?» (%). (См. схему 6.)

При этом опять же 27% респондентов либо не задумывались, либо выразили несогласие с тем, что именно от их личного участия может зависеть развитие их школы, хотя приятно осознавать, что в 2,5 раза больше учителей это ясно понимают.

В 2013 году МГО профсоюза провела социологическое исследование «Чем наполнена рабочая неделя учителя? Поиск ответов с подсказки учителей» (в нем приняли участие 505 педагогов московских школ), согласно которому при 24-часовой нагрузке учителя он затрачивает более 60 часов в неделю, выполняя более 30 видов работы, причем из них около 6 часов (8,5%) затрачивает на методическую работу, взаимодействие с коллегами, самообразование, ведение сайта, составление портфолио. (См. таблицу 4.)

При этом есть сомнения, что учителя отвечали на вопросы осознанно, действительно примеривались к своему недельному графику и сумели правильно определить свои временные затраты. Но один факт остается бесспорным - каждый пятый, иногда и больше, не занимается никаким из перечисленных видов деятельности. Совсем не занимается! Не участвуя в работе педсовета, методсовета 23,38% респондентов, в работе методобъединения, творческого коллектива и других профессиональных сообществ - 28,65%.

Чуть получше показатели временных затрат учителей на самообразование, знакомство с педагогическими новинками. 8% тратят на это один час в неделю, а совсем не вдохновлены идеями самообразования еще 8% учителей. А среди самых молодых (до 30 лет) этот процент составляет 24%!

К сожалению, даже учитывая всю занятость учителя, приходится констатировать вновь, что происходит сужение восприятия статусно-профессиональных требований учителя к себе, своим коллегам. Если говорить о тех требованиях, которые выдвигает стандарт педагогической деятельности, призванный обеспечить высокое качество образовательной деятельности, у современных учителей они значительно менее развиты.

Не менее тревожно выглядит ситуация с обобщением педагогического опыта, составлением педагогами своего портфолио: 24% опрошенных затрачивают на это 0 часов в неделю, более 35% - 1 час, что в целом дает пугающую величину - почти 60%. Лидерами в этих антидостижениях вновь стали педагоги до 30 лет - 67%.

Несмотря на техническую оснащенность школ, введение электронного документооборота, необходимость создания личного пространства в Интернете, на ведение своего сайта или блога затрачивают от 1 до 4 часов в неделю 36% респондентов.

Результаты налицо. Есть о чем задуматься и педагогу, и руководителю. Как раз и новый учебный год на подходе.

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО
Общероссийского профсоюза
образования



С 28 июня по 3 июля 2015 года в Республике Марий Эл (Йошкар-Ола) состоялся VI межрегиональный образовательный форум «Таир-2015» «Традиции и инновации - основы образования!». В работе форума приняли участие 27 регионов - около 200 человек. МГО профсоюза на форуме представляли два молодых педагога из Северного округа: учитель математики школы с углубленным изучением английского языка и секретарь первичной профсоюзной организации №1383, лауреат конкурса «Учитель года Москвы-2009» в номинации «Педагогический дебют», заместитель председателя Совета молодых педагогов Северного округа, член Совета молодых педагогов Москвы Ольга Гусева и педагог-психолог школы №744 (структурное подразделение №3), лауреат окружного фестиваля «Многогранность» (2012 г.) в номинации «Эстрадный вокал», участник творческого конкурса «Педагогический старт» (2013 г.), финалист конкурса «Педагог года Москвы» (2013-2014 гг.), победитель IV танцевального конкурса «Учительская сальса-2014» и участник V танцевального конкурса «Учительская сальса-2015», член Совета молодых педагогов Северного округа Галина Данилова. Вот как педагоги Москвы рассказывают о форуме.

Молодые - молодым

Молодые педагоги из разных уголков нашей большой многонациональной страны съехались в живописном сосновом лесу у озера Таир, чтобы познакомиться, поделиться опытом, пообщаться с интересными лекторами и тем самым пополнить багаж своих знаний, умений и навыков. Организаторы подготовили большую культурно-развлекательную программу. Второй день форума был целиком посвящен знакомству с историей, традициями и культурой марийцев. Мы посетили музеи, погуляли по живописному центру города Йошкар-Олы, посмотрели спектакль студенческого театра МарГУ «Жестокий урок». В остальные дни мы знакомились с особенностями культуры других народов: организаторы подготовили этнодискотеку, литературную гостиную «Живое слово». Очень понравилось выступление ансамбля гусяров «Шыжарвя» («Сестрички»). На гусях играли девочки в возрасте от 13 до 16 лет - лауреаты многочисленных конкурсов. Музыка этих мелодичных инструментов струилась по залу как неспешная горная речка, унося мысли присутствующих в далекие дали.

Отдельным событием форума стала подготовка танцевального флешмоба, посвященного 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. Ребята с большим удовольствием приняли в нем участие, ведь мелодии были общеизвестные и давно любимые: «Смуглянка», «Катюша», «Эх, путь-дорожка фронтовая», «Синий платочек»,

«Плясовая». Флешмоб нам помогли подготовить молодые преподаватели из лицея «Бауманский».

Помимо культурно-развлекательной программы у нас был и большой образовательный блок. На ура прошли мастер-классы от преподавателя Воронежского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования Н.Тихоновой, учителя русского языка и литературы МОУ «Лицей №11 им. Т.И.Александровой г. Йошкар-Олы» Е.Сафархановой, учителя физической культуры Райсеменовской школы С.Ионова, проректора Ульяновского ИГЖПРО Р.Загидуллина; мастер-классы показывали друг для друга и сами участники форума, для этого в программе форума был выделен целый день.

Дни пролетели незаметно, в день отъезда вышло долгожданное солнышко. Мы попрощались с городом, напоследок сделав одно маленькое дело - послали сами себе открытки в Москву. В открытке всего одна фраза: «Вспоминая «Таир-2015» и тех чудесных людей, с которыми ты познакомилась!».

Спасибо большое Марийской республиканской организации Общероссийского профсоюза образования за радушный прием, а также МГО профсоюза за то, что предоставила нам возможность побывать на «Таире», познакомиться с такими замечательными и талантливыми молодыми педагогами и достойно представить столицу нашей Родины!

Ольга ГУСЕВА,
Галина ДАНИЛОВА



Нам нужен центр

Для поддержки молодых педагогов и развития их потенциала при Комитете территориальной профсоюзной организации ВАО создан Молодежный центр, членом которого я состою уже не первый год.

Мы постоянно повышаем свою общественную квалификацию, слушаем лекции по новейшей истории профсоюзного движения, трудовому законодательству, правовому регулированию труда педагогических работников, социальному партнерству. В этом году я посетил все выездные семинары на Центральных профсоюзных курсах Московской федерации профсоюзов для молодых педагогов, узнав много интересной и полезной информации для себя.

В работе с нами используются различные формы межотраслевого сотрудничества, в том числе и консультации специалистов по:

- аттестации педагогических кадров;
- трудоустройству педагогов и молодежи;
- предоставлению социальных выплат и льгот, работе с семьями и детьми;
- представлению к награждению.

Эти консультации пользуются спросом у членов Молодежного центра.

На заседаниях Молодежного центра мы рассматриваем проблемы создания молодежных советов в каждом образовательном комплексе. Профсоюзная организация Восточного округа постоянно занимается этим направлением работы. На сегодняшний день 68% образовательных организаций имеют молодежный совет.

Я и мои коллеги активно принимаем участие во всех мероприятиях, проводимых для молодых педагогов, а также в массовых акциях, шествиях, митингах,

Как представитель Молодежного центра нашего округа я участвовал в культурно-образовательном молодежном учительском автопробеге Москва - Минск - Москва в честь 70-летия Великой Победы «Молодые педагоги дорогами Победы». Совершая этот автопробег, мы ставили перед собой задачи популяризации профессии, укрепления дружественных связей с педагогической общественностью Республики Беларусь.

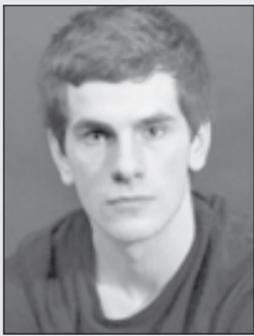
Вместе с друзьями по Молодежному центру мы активно принимали участие:

- в работе секции молодых педагогов «Молодые педагоги + профсоюз = потенциал столичного образования» II съезда учителей Москвы;
- в конференции «Золотая осень» территориальной профсоюзной организации Восточного округа;
- в брифинге молодых педагогов;
- в открытых профсоюзных уроках;
- в городском творческом конкурсе «Педагогический старт-2014»;
- в слете молодежного профсоюзного актива Московской федерации профсоюзов, где Московскую городскую организацию представляли молодые педагоги округа;
- в шоу «Вокруг света меньше, чем за час»;
- в финале IV окружного этапа городского конкурса «Вожатый и его команда-2014»;
- в брейн-ринге МГО профсоюза;
- в бале молодых педагогов;
- в городских профсоюзных соревнованиях по мини-футболу.

В прошлом году я принимал участие в поездке в лагерь-семинар для молодых педагогов в Анапе. Здесь собираются учителя, чтобы набраться опыта, поделиться знаниями и просто отдохнуть. В лагере я узнал не только много полезного для своей работы, но и ощутил себя частью большой команды, что значит идти всем вместе к одной цели, этот опыт для меня очень ценен.

Я призываю всех молодых педагогов участвовать в профсоюзных мероприятиях, ведь это не только возможность самореализации, но и новые интересные знакомства, и заряд отличного настроения!

Дмитрий КОЗИЦКИЙ, старший вожатый школы №892, член Молодежного центра ВАО



Я работаю в школе №2035 с момента ее открытия, с первых дней активно включился в работу профсоюза. С тех пор прошло уже 8 лет, из них семь лет я председатель первичной организации.

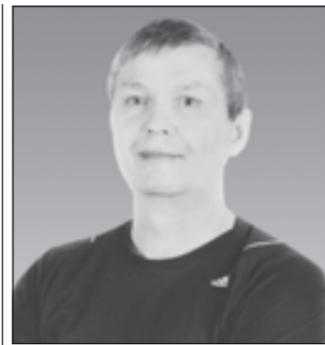
Мы активно участвуем в работе территориальной профсоюзной организации Восточного округа и профсоюза Москвы. 2014-2015 учебный год - первый год работы после VIII отчетно-выборной конференции, и основным на-

веден один из трех окружных обучающих семинаров по этой теме.

В этом году мои коллеги и я прошли интенсивное обучение на базе Центральных профсоюзных курсов Московской федерации профсоюзов (станция «Правда»), где был организован и проведен выездной семинар по охране труда, на котором рассматривали актуальные проблемы, представляли практически значимые материалы, необходимые для понимания работы на местах. Мы с коллегами высказали пожелание

Весь учебный год для нас, председателей и членов профсоюза, организовывали групповые и индивидуальные консультации, лекционные и групповые занятия, семинары, круглые столы по правовому регулированию труда работников образовательных учреждений: по режиму рабочего времени педагогических работников, по оплате труда педагогических работников, по трудовым договорам.

Как учитель экономики хочу отметить проведение цикла лекций по экономическим воп-



Наша гимназия №1798 «Феникс» стала одним из трех базовых образовательных учреждений (стажировочных площадок) по развитию информационных ресурсов.

На заседании круглого стола «Развитие информационных ресурсов» мы с

коллегами поделились опытом информационной работы в наших организациях, нам представили новый раздел «Интерактивная книга профсоюза» на сайте территориальной профсоюзной организации, который всесторонне информирует о деятельности организации по всем направлениям работы. Состоялось обсуждение проблем взаимодействия структурных подразделений в образовательном комплексе с помощью информационных ресурсов - электронной почты, сайта, страничек в социальных сетях, консультаций с членами комитета первичной профсоюзной организации в режиме реального времени (конференц-связи), размещение информации о совместной профсоюзной деятельности структурных подразделений в электрон-

Единый, дружный коллектив

правлением работы ТПО ВАО в этом учебном году было объединение (слияние) первичных профсоюзных организаций в условиях реорганизации образовательных учреждений. Первоочередной задачей в этих условиях стало сохранение коллектива работников, что очень нелегко по нынешним временам. Не менее важно сохранить в первичной организации членов профсоюза, не дать распасться ячейке трудовой организации. Профсоюзное собрание по объединению первичек прошло и в нашем комплексе, где выбрали новый состав профкома и председателя единой первичной профсоюзной организации.

Мы с коллегами - заместителями председателя - посетили множество интересных и информативных тематических совещаний, которые проводит территориальная профсоюзная организация на самые разные темы:

- «Пенсионная реформа. Новое в пенсионном законодательстве».
- «Добровольное медицинское страхование».
- «Правовое регулирование труда работников образовательных организаций».
- «Социально-экономическое положение страны. Денежно-финансовая реформа - основной рычаг роста экономики».
- «Фонд социальной и благотворительной помощи МГО Профсоюза работников народного образования и науки РФ».
- «Об организации и проведении летней оздоровительной кампании для членов профсоюза и их детей».

На совещаниях мы узнаем много новой полезной информации, которую можем использовать и используем в своей работе с коллективом.

Кроме того, в территориальной профсоюзной организации ВАО работают стажировочные площадки по:

- социальному партнерству;
- развитию информационных ресурсов;
- работе с ветеранами педагогического труда;
- охране труда;
- управлению первичной профсоюзной организацией образовательного комплекса.

Наша школа стала одной из 16 базовых образовательных учреждений (стажировочных площадок) по охране труда, на ее базе был организован и про-



чаще проводить подобные встречи, ведь проработка всех возникающих вопросов на практических примерах позволяет реально повысить квалификацию профсоюзного работника, подготовить его к решению насущных задач коллектива.

Очень понравилось, что во время обучения проходил активный диалог между лекторами и слушателями, на все вопросы которых были даны четкие, компетентные ответы. Приятно поразила вечерняя культурная программа: силами членов Комиссии комитета профсоюза по охране труда был проведен КВН «Охрана труда - защита здоровья педагога», где мы смогли получить заряд положительных эмоций.

Мы приняли участие в итоговых круглых столах по обмену опытом на темы «Работа стажировочных площадок по охране труда» и «Специальная оценка условий труда». После окончания семинара за консультацией по охране труда можно в любое время обратиться в территориальную профсоюзную организацию и получить информационный материал как на бумажном, так и на электронном носителе.

В этом году перед нами встала задача по подготовке и заключению коллективного договора, нам потребовалась индивидуальная консультация у специалистов ТПО ВАО. В помощь нам дали пакет информационно-методических и разъяснительных материалов по заключению и реализации коллективных договоров, проведению коллективно-договорной кампании. А в апреле-мае 2015 года первичные профсоюзные организации и территориальная профсоюзная организация приняли участие во втором этапе системного мониторинга по осуществлению коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях.

росам для председателей первичных профсоюзных организаций и молодых педагогов округа. Эти занятия обеспечили меня новой полезной информацией.

Наша первичная организация постоянно участвует в профсоюзных конкурсах, этот год не стал исключением, мы принимали участие в:

- окружном конкурсе «Фестиваль по социальному партнерству «Возьмемся за руки, друзья!»;
- профсоюзном отборочном туре Московского городского конкурса педагогического мастерства и общественного признания «Педагог года Москвы-2015»;
- городском конкурсе для молодых специалистов «Педагогический старт»;
- конкурсе на лучшую профсоюзную страничку на сайте образовательной организации;
- окружном смотре-конкурсе «Лучшая первичная профсоюзная организация - 2014-2015 уч. г.»;
- конкурсе на лучшую методическую разработку профсоюзного урока;
- интернет-акциях «Великая Отечественная. История моей семьи», «Никто не забыт, ничто не забыто!»;
- московском туристическом слете педагогов образовательных организаций.

Я лично принимал участие в этих конкурсах, профсоюз округа выдвинул меня на конкурс «Московский профсоюзный лидер города Москвы-2015».

Все конкурсы были организованы и проведены на очень высоком уровне. Мои коллеги, принявшие участие в этих мероприятиях, были поражены не только праздничной атмосферой и возможностью пообщаться к общественной жизни округа и города, но и ценными призами, которые они заработали на этих конкурсах.

Мне кажется, наша школа достойно вошла в единый, дружный и крепкий коллектив педагогов округа, создание которого в рамках социального партнерства стало приоритетным направлением работы территориальной профсоюзной организации, за это я ей искренне благодарен.

Максим СПИРИДОНОВ, заместитель директора школы №2035, председатель первичной профсоюзной организации

Лето

Ах, лето, лето! Целый год его ждешь, а когда лето наступает, приходит гора проблем: как отправить ребенка в оздоровительный лагерь, как отдохнуть самой и уложиться по расходам в учительский бюджет? Такие вопросы мучают ежегодно некоторых моих коллег, в основном тех, кто не стал членом профсоюза.

15 лет назад, когда приняла решение вступить в профсоюз, сделала это скорее за компанию, так как волилась в коллектив примерно в одно время с несколькими молодыми коллегами. Но особо активным членом профсоюза меня назвать нельзя: всего несколько раз участвовала в первомайских демонстрациях, пользовалась льготами при посещении бассейна и получала на новогодние праздники приятные, хоть и ожидаемые сюрпризы-билеты на новогодние представления для детей. Вот, пожалуй, и все.

Подрастали дочь и сын, вопрос о том, как оздоровить детей в летний период и прийти в школу 1 сентября отдохнувшими и набравшимися сил, встал передо мной, можно сказать, в полный рост. Не откладывая решение этой проблемы на последние майские дни, я уже в начале года в январе-феврале стала чаще заходить на сайт профсоюзной организации, чтобы не пропустить информацию о начале работы комиссии по летнему отдыху. В начале марта

ном пространстве организации в виде презентаций, видеороликов, фотоматериалов. Проводимая информационная работа повышает заинтересованность коллектива в начале активной совместной профсоюзной деятельности.

Для информационного сопровождения социально-партерной работы, освещения новаций, достижений и проблем в сфере образования мы пользуемся сайтом МГО профсоюза,

(уже вышли семь номеров), традиционно в конце учебного года нам предлагают сборник, выпущенный по итогам работы территориальной профсоюзной организации, «Дни нашей жизни».

Меня радуют проводимые лично нашим председателем Ольгой Тришиной индивидуальные собеседования с председателями первичных профсоюзных организаций. В этом году состоялись три таких собеседо-

отношений работников и руководителя, которая основана на принципах уважения и учета интересов сторон, обязанностях по выполнению коллективного договора, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

С удовольствием мы участвуем в традиционных торжественных мероприятиях, посвященных Дню учителя, Дню дошкольного работника, Международному женскому дню, Дню за-

Индивидуальный подход нужен каждому



сайтом территориальной профсоюзной организации профсоюз ВАО.РФ, газетой «Профсоюз - это мы!», «Учительской газетой-Москва», информационными бюллетенями Московского городского профсоюза.

Ежегодно для председателей «первичек» выпускают методический сборник «Дневник председателя первичной профсоюзной организации»

вания, посвященных критериям оценки социально-экономической эффективности деятельности первичной профсоюзной организации комплекса, объединению первичных профсоюзных организаций в единую после реорганизации, подготовке и проведению летней оздоровительной кампании.

В своем учреждении мы добились такой системы взаимо-

ситника Отечества, проходящих на лучших театральных площадках Москвы. Наш коллектив принимает участие в экскурсионно-фольклорной программе «Россия - Родина моя» и совершил поездку на теплоходе «Августина» по Москва-реке в Горки Зеленые. Во время поездки был проведен психологический тренинг, целью которого стало достижение хороших межличностных отношений и оптимального уровня психологической совместимости членов педагогического коллектива.

Мы выражаем огромную благодарность территориальной профсоюзной организации за индивидуальный подход к каждому члену профсоюза.

Николай ПЕТУХОВ,
учитель физической культуры,
председатель первичной
профсоюзной организации
гимназии №1798 «Феникс»

без проблем!

председатель первичной профсоюзной организации нашего коллектива на очередном собрании напомнила о возможности отправить детей в оздоровительный лагерь по льготной путевке. Я сразу решила: надо все узнать поподробнее. Всю общую информацию я ранее нашла на сайте, а исчерпывающую - об организации летнего отдыха и оздоровлении членов профсоюза и детей - получила от председателя нашей первичной профсоюзной организации. Подготовила документы, и уже в конце марта подала их в Территориальную профсоюзную организацию ВАО. В мае меня пригласили для оплаты стоимости путевки для старшей дочери. Она выбрала Всероссийский профсоюзный лагерь «Лидер» расположенный на черноморском побережье недалеко от Туапсе. Это лагерь для ребят в возрасте от 13 до 18 лет. А младший сын поехал отдыхать вместе со мной по программе «Мать и дитя» в лечебно-оздоровительный комплекс «Звездочка-ЮГ» в Анапе. Оплатив льготную стоимость путевки, удалось значительно сэкономить и позволить себе дополнительные платные оздоровительные процедуры и экскурсии. Нам очень понравилось, было приятно, что благодаря профсоюзу летний отдых в этом году был более насыщенным, полезным и интересным.

Отмечу четкую и слаженную работу комиссии по летнему отдыху: мне ответили на все воп-

росы, все объяснили, своевременно давали всю необходимую информацию. Я рада, что в наше сложное время профсоюзная организация проявляет себя как

надежный и ответственный партнер. Спасибо профсоюзу за лето без проблем!

Г.ПАВЛОВА,
воспитатель школы №319

Информация к сведению

В 2015 году комиссия по организации летнего отдыха Восточной территориальной организации Общероссийского профсоюза образования приняла и обработала 263 заявления от членов профсоюза образовательных учреждений ВАО. Предварительно была проведена большая подготовительная работа: мониторинг оздоровительных учреждений, детских лагерей, сбор информации, налаживание прямого контакта с оздоровительными учреждениями, проведение собеседования с председателями профкомов образовательных учреждений.

В этом году было продолжено внедрение новых алгоритмов работы с заявлениями. Работа шла в индивидуальном направлении, что позволило максимально удовлетворить пожелания членов профсоюза по профилю оздоровления в летний период. На совещаниях руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций Восточного округа им регулярно предоставляли всю информацию о текущей работе комиссии по летнему отдыху. Для лечения и отдыха членов профсоюза и их детей были выделены 235 путевок. МГО и ТПО ВАО внедрили несколько программ, направленных на обеспечение льготными путевками членов профсоюза работников образования и науки и их детей.

Благодаря программе «Детский отдых» смогли отдохнуть и провести интересно летние смены в детских оздоровительных лагерях 130 детей, а программа «Мать и дитя» дала возможность 24 семьям членов профсоюза отдохнуть вместе со своими детьми на курортах Краснодарского края и Кавказских Минеральных Вод. Программы территориальной профсоюзной организации «Взрослый отдых» и «Лето с профсоюзом» были направлены на создание условий для индивидуального подхода в оздоровительном отдыхе и санаторно-курортном лечении педагогов и сотрудников - членов профсоюза на курортах Калининградской области, Северного Кавказа, Центральной полосы России, Беларуси и Крыма.

Не забыв профсоюз и о молодежи. Этим летом более 30 молодых педагогов смогли совместить учебу, обмен опытом, деловые игры с отдыхом на Черноморском побережье Краснодарского края на выездном семинаре для молодых специалистов.

С.МАКСИМЧУК

Внимание первичкам

В Восточном округе стало хорошей традицией собирать педагогов на профсоюзные конференции, чтобы всем вместе обсудить те или иные важные проблемы.

По итогам работы за год Территориальная профсоюзная организация работников народного образования и науки Восточного округа традиционно проводит итоговую конференцию. Темой этой конференции в 2014-2015 учебном году стало «Управление первичной профсоюзной организацией образовательного комплекса в условиях развития системы социального партнерства». Предварительно состоялся мониторинг работы председателей территориальной профсоюзной организации. В конференции по подведению итогов учебного года, которая по замечательной традиции состоялась в Центре развития творчества детей и юношества, приняли участие руководители и председатели первичных профсоюзных организаций, члены Комитета ТПО ВАО из 68 образовательных учреждений округа - 212 членов профсоюза. Участников и гостей конференции встречали члены совета общественных уполномоченных.

В конференции по программе «Межотраслевое сотрудничество по решению социальных вопросов педагогов ВАО «Сотрудничество. Диалог» приняли участие социальные партнеры, руководители и ответственные специалисты отраслевых управлений, территориальных организаций и учреждений Восточного округа:

- Главное управление Пенсионного фонда России №7 по городу Москве и Московской области;

- Куйбышевское отделение Московского промышленного банка;

- Муниципальный фонд поддержки малого предпринимательства Восточного административного округа;

- «Кредитный союз учителей» МГО профсоюза.

Ни одна встреча с профсоюзным активом не проходит без активного участия в ней социальных партнеров. В работе конференции приняли участие заместитель председателя Московской городской организации профсоюза Константин Гужевкин, председатель окружного совета Московской федерации профсоюзов Лариса Васильева, директор Муниципального фонда поддержки малого предпринимательства ВАО Анжела Раевская. Тема конференции предполагала участие в ней не только председателей первичных профсоюзных организаций, но и руководителей образовательных учреждений. Среди гостей конференции было много ветеранов педагогического труда, победителей окружных смотров-конкурсов и фестивалей по социальному партнерству. Перед началом конференции демонстрировали фильмы «Профсоюз - моя

судьба», «Первомайское шествие-2015», «Профсоюз - это мы!», еще три видеофильма МГО профсоюза. А началась конференция с показа видеофильма «Профсоюзный калейдоскоп» о председателях первичных профсоюзных организаций.

Девизом выступления председателя территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки ВАО Ольги Тришиной стали слова «Успешной работа первичек будет только в том случае, если она опирается на принципы социального партнерства».

С большим вниманием принимали участники конференции выступления членов Комитета ТПО ВАО директора школы №1852 В.Трушина, председателя ППО, учителя школы №356 А.Козловой, заместителя директора школы №1078 А.Панферовой, руководителя структурного подразделения школы №920 С.Субботиной, руководителя структурного подразделения гимназии №1290, члена дошкальной комиссии Комитета ТПО ВАО И.Мазуриной. На высоком профессиональном уровне были подготовлены видео-презентации всех выступлений на конференции. Щедрыми аплодисментами было встречено выступление педагогов школы №356 (ДО №2568).

Заместитель председателя МГО Константин Гужевкин, директор МуФПМП ВАО Анжела Раевская и председатель ТПО ВАО Ольга Тришина вручили руководителям 8 образовательных организаций (школы №347, 356, ММГ, №442, ДДЮТЭ «Родина», ЦДОД «Гольяново», ДОУ №605, 2669) награду Общероссийского профсоюза образования - нагрудный знак «За социальное партнерство».

Комитет территориальной профсоюзной организации ежегодно проводит окружной смотр-конкурс «На лучшую первичную профсоюзную организацию». По итогам смотра-конкурса в 2014-2015 учебном году победителями стали школы №356, 1852, 1246, 2093.

Впервые в этом году решением Комитета территориальной профсоюзной организации были отмечены первичные профсоюзные организации - победители в номинациях:

- «Работа с ветеранами педагогического труда» - школа №347;
- «Мотивация профсоюзного членства» - гимназия №2072;
- «Активная жизненная позиция» - лицей №1598.

В этих учреждениях существует система взаимоотношений между работником и руководителем, которая основана на принципах уважения и учета интересов сторон, обязанностях выполнения коллективного договора, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.

Фамилии руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций, победивших в этом конкурсе, будут вписаны в Почетную книгу Территориальной профсоюзной организации работников народного образования и науки Восточного округа.

Победителям смотра-конкурса были вручены почетные грамоты и цветы.

Приятно было осознавать, что социальные партнеры, принимавшие участие в конференции, понимают и поддерживают педагогов. Социальное партнерство - это стиль жизни ТПО ВАО.

Хорошей традицией стало поздравление на конференции членов профсоюза в связи с юбилейными датами: на этот раз Ольга Тришина поздравила Галину Гавриченко и Ольгу Кирилину.

Конференция проходила в теплой и дружеской обстановке. В заключение весь зал вместе с коллективом педагогов ДОУ №1898 исполнили гимн профсоюза, в фойе все сфотографировались на память.

Всем участникам и гостям конференции вручили газету «Профсоюз - это мы!» (выпуск №15); информационный сборник «Дни нашей жизни»; методические материалы, профсоюзные газеты.

Территориальная профсоюзная организация работников народного образования и науки Восточного округа во главе с ее председателем Ольгой Тришиной в очередной раз продемонстрировала способность мотивировать людей к деятельности по защите социально-экономических прав и интересов работников системы образования.



Разным поколениям есть что рассказать друг другу



В ДЮЦТ «Сокол» состоялся грандиозный концерт, посвященный 70-летию Победы и проведенный Северной территориальной организацией Общероссийского профсоюза образования и советами ветеранов педагогического труда и молодых педагогов САО.

На концерт были приглашены ветераны педагогического труда и дети войны, при входе их встречали молодые педагоги, одетые в форму военных лет. Каждому ветерану были вручены георгиевская лента и памятный значок.

Сам концерт начался с вступительного слова председателя Совета ветеранов педагогического труда Марии Карякиной. Программа состояла из песен и стихов военных лет в исполнении ветеранов и молодых учителей округа, детские творческие коллективы ДЮЦТ «Сокол» представили танцевальные и вокальные номера.

Атмосфера в зале была домашней и теплой. По сути, концерт был и не концертом, а дружеской встречей разных поколений, которым есть что рассказать друг другу. Выступления были очень трогательными, это вызывало слезы на глазах у зрителей. Отдельную благодарность хочется выразить ведущим мероприятия - представителям двух разных поколений: заместителю председателя Совета ветеранов педагогического труда САО Наталии Куломзиной и педагогу-психологу школы №1250 Евгению Иванову.

В завершение концерта всем приглашенным ветеранам были подарены памятные подарки и сувениры от Северной окружной профсоюзной организации.

А.ЗУБОВА, Г.ДАНИЛОВА,
члены Совета молодых педагогов САО



Кредитный союз учителей всегда приходит на помощь

Состоялось итоговое общее собрание членов - пайщиков КСУ, на котором выступила председатель КПКГ «Кредитный союз учителей» Марина Иванова.

На 1 января 2015 г. численность членов - пайщиков кредитного потребительского кооператива граждан «Кредитный союз учителей» составила 772 человека. За отчетный период (2014 год) вышли из кооператива 72 человека, вступили в Кредитный союз 71 человек.

Марина Иванова отметила, что все пункты решения общего собрания членов кооператива от 21 февраля 2014 г. выполнены. Оборотные средства кооператива выросли с 37359000 руб. в 2013 г. до 40 млн 699 281 рубля в 2014 г. (около 10%). Фонд финансовой взаимопомощи в 2014 г. увеличился с 34074984 рублей до 37315432 рублей (около 10%). В 2014 г. были заключены 386 займов на сумму 42433000 рублей. Большую часть займов - 190 (или 50%) - составил потребительский заем, 111 выделены на оплату лечения, 57 - на социальные нужды, 40 - на оплату обучения. Заем в сумме 200 тысяч выделен за год 86 членам кооператива, что составляет по сумме всех выделенных займов почти 50%. Небольшое уменьшение общего количества выделенных займов объясняется ростом средней суммы займа до 110 тысяч рублей по сравнению с 2013 г. и снижением оборачиваемости средств из-за увеличения максимальной суммы займа. Основная часть заемщиков берут заем в 50-60 тысяч рублей. С июля 2014 года на основании ФЗ №86-8 в кредитном кооперативе была введена безналичная форма выдачи выделенных займов свыше 100 тысяч рублей на счет в банке.

Паевой фонд кооператива в 2014 г. - 16031375 рублей - увеличился незначительно, так как большинство членов-пайщиков увеличили свои паевые накопления до 50 тысяч рублей уже в 2013 г., что необходимо для получения займа в 200 тысяч рублей.

Размер страхового членского взноса кооператива пополнился в 2014 г. на 154800 рублей и составляет на сегодня 987650 рублей.

Сумма пеней в 2014 г. не уменьшилась по сравнению с 2013 г. и составила уже 244763 рубля (на 8250 рублей больше), что объясняется и увеличением суммы займа, и, к сожалению, безответственностью некоторых членов кооператива.

Большую помощь в работе с должниками кредитного кооператива оказывают председатели и работники окружных территориальных



организаций: председатель ТПО СЗАО Г.Борисова, председатель ТПО ЮЗАО О.Мельникова, работники ТПО Северо-Восточного округа.

4791663 рубля - доход кооператива по основному виду деятельности в 2014 г. по сравнению с 4396000 руб. в 2013 году.

Прибыль за 2014 год составила 2191026 рублей, из которой начислен % на привлеченные средства - 1705 966 рублей. Остаток - 485 тысяч 60 рублей.

К сожалению, на основании ФЗ №99-ФЗ от 05.05.14 г. полученная прибыль за 2014 г. не может быть распределена на паевые взносы членов кооператива, как в прошлые годы, так как с 1 сентября 2014 г. вступили в силу изменения и дополнения, внесенные в Гражданский кодекс РФ: «...кооперативы не вправе распределять полученную прибыль по паям ни в качестве дивидендов, ни в качестве кооперативных выплат...» Прибыль можно теперь направлять только на

общие цели кооператива: программное обеспечение, ремонт, хозяйственные нужды, приобретение оргтехники.

В соответствии со ст. 50 ГК РФ исключен п. 2.4.9 Положения об органах КПКГ «КСУ» (о выплате начислений на паевые взносы). Положение о распределении доходов кооператива признано недействительным, в Положении о порядке формирования и использовании имущества КПКГ «КСУ» исключена ст. 2.10, поэтому во внутренние нормативные документы кооператива должны быть внесены изменения, они должны

быть приведены в соответствие с правилами и стандартами некоммерческого партнерства «Саморегулируемая организация кредитных потребительских кооперативов «Кооперативные финансы».

Внутренние нормативные документы кооператива практически полностью соответствуют указанным правилам и стандартам, в связи с этим были внесены отдельные редакционные правки в нормативные документы КПКГ «КСУ».

Расходование средств на содержание кооператива осуществляли в соответствии со сметой 2014 года: на выплату нало-

гов, членские взносы в саморегулируемую организацию, обучение сотрудников, выплату процентов по договорам личных сбережений членов кооператива, поддержание компьютерного сопровождения и на разработку программ, на выпуск печатной продукции, оплату юридического сопровождения.

На основании финансовой отчетности была составлена бухгалтерская отчетность: бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках (форма 6), которые сданы в налоговую инспекцию №6 г. Москвы.

В 2015 г. правление кооператива и комитет по займам предлагают сохранить размер ежегодного страхового членского взноса - 200 рублей, обязательного паевого взноса - 1000 рублей, вступительного взноса - 500 рублей, ежемесячного членского взноса - 50 рублей; сумму первоначального займа - 50 тысяч рублей, максимальную сумму займа - 200 тысяч рублей.

Переданные кооперативу личные сбережения членов-пайщиков будут принимать под 15% компенсационных и сохранять размер кредитной ставки - 12%, 15%, 17% годовых в зависимости от назначения займа.

Большую помощь Кредитному союзу учителей в развитии материальной базы, информационном и компьютерном обеспечении оказывала и оказывает Московская городская организация профсоюза. Без помощи МГО профсоюза не мог бы сохраниться неизменным размер процентной ставки по займам.

Члены кооператива отмечают нужность Кредитного союза, но, к сожалению, по-прежнему во многих профсоюзных организациях (как показало анкетирование членов профсоюза - 50%) даже не знают о его существовании. Получается, что отсутствие информации в колллективах от председателей

профсоюзных организаций о деятельности и результативности кредитного кооператива лишает работников возможности отлично провести отдых, купить современную технику, оплатить обучение детей и лечение. Между тем более 45% опрошенных нуждаются в оплате медицинских услуг. Меньше всего членов Кредитного союза учителей в учреждениях Юго-Восточного округа и организациях, подчиняющихся Департаменту образования.

По-прежнему самое активное участие по реализации социальных программ, большую агитационную работу по развитию кредитного движения и вовлечению новых членов в кооператив проводит в Северо-Западном округе территориальная профсоюзная организация (председатель Галина Борисова, специалист Ирина Галич, главный специалист Анна Емельянова), в округе организована работа по централизованной приемке членских взносов, оплате займов.

С большой благодарностью отмечена активная работа по развитию кредитного движения в своих коллективах, самоотверженный труд членов кредитного союза: Людмилы Демьянюк, Центр образования №1989 (ЮВАО); Ольги Мельниковой, председателя ТПО (ЮЗАО); Натальи Наседкиной, ДО школы №2033 (ВАО); Надежды Яковенко, ДО школы №2031 (ВАО); Валентины Никитиной, ДО школы №2097 (СЗАО).

На собрании был представлен отчет председателя наблюдательного совета кооператива Ф.Полкова о финансово-хозяйственной деятельности КСУ.

С решениями общего собрания и другими документами можно ознакомиться на сайте МГО профсоюза www.pronm.ru в разделе «Социальные программы - КПКГ «Кредитный союз учителей».

Наш профсоюз

Обучение внештатных правовых инспекторов труда

Идея создания группы внештатных правовых инспекторов труда возникла в Московской городской организации профсоюза несколько лет назад. Однако до ее реализации на практике дело не доходило. Наконец решение было принято, и началась работа по подготовке программы обучения и формированию групп слушателей.

В программу были включены несколько блоков, посвященных отдельным вопросам трудового законодательства, работа с психологом, выезд в образовательную организацию, консультации преподавателей и проведение итоговой аттестации.

Основную часть преподавателей составляли сотрудники правового и экономико-аналитического отделов аппарата Московской городской организации профсоюза, они проводили лекционные (в виде вебинаров) и семинарские занятия. На занятиях рассматривали вопросы, связанные с трудовым договором, порядком его заключения, изменения и прекращения, режимом рабочего времени и времени отдыха, оплатой труда, применением дисциплинарных взысканий, порядком ведения трудовых книжек, социальным партнерством, аттестацией педагогиче-

ских работников и их пенсионным обеспечением.

Отдельная тема была посвящена деятельности профсоюза: изучали права и обязанности первичной профсоюзной организации, цели, задачи и юридические основы деятельности правовой инспекции труда профсоюза, особое внимание уделяли порядку проведения проверок и требованиям к оформлению их итогов.

Для закрепления полученных знаний и получения практических навыков были проведены выезды в образовательные организации, там на примере конкретных документов проводили их разбор и оценку, осуществляли анализ выявленных ошибок и замечаний, оказывали практическую помощь администрации по вопросам трудового законодательства. Для подготовки к итоговой аттестации преподаватели проводили консультации, на кото-

рых отвечали на вопросы слушателей и еще разбирали сложные темы. Кульминацией процесса обучения стало тестирование, которое слушатели успешно прошли.

В торжественной обстановке руководство Московской городской организации профсоюза вручило 40 вчерашним слушателям удостоверения внештатных правовых инспекторов труда МГО профсоюза. Среди тех, кто получил эти удостоверения, были председатели и члены выборных органов профсоюзных организаций разных

уровней, учителя, преподаватели, работники кадровых служб образовательных организаций.

Теперь при проведении проверок образовательных организаций по соблюдению трудового законодательства правовые инспекторы труда МГО профсоюза могут рассчитывать на помощь своих молодых коллег - внештатных правовых инспекторов труда.

В.ГЕТМАН,
заведующий правовым отделом аппарата МГО профсоюза



Порядок проведения смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок устанавливает правила проведения смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования» в профсоюзных организациях учреждений образования Москвы.

1.2. Организатор смотра-конкурса МГО профсоюза.

2. Цели и задачи смотра-конкурса

2.1. Смотр-конкурс проводится для снижения уровня производственного, студенческого и детского травматизма и улучшения условий труда работников в процессе трудовой деятельности, активизации профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждениях образования Москвы.

2.2. Задачи смотра-конкурса - изучение и распространение положительного опыта работы уполномоченных профсоюзных организаций в области обеспечения охраны труда, повышение заинтересованности работодателей в создании безопасных условий труда для работников, обучающейся молодежи и воспитанников, усиление внимания к вопросам охраны труда в организациях.

3. Порядок организации и проведения смотра-конкурса

3.1. Отдел охраны труда МГО профсоюза во взаимодействии с первичными и территориальными профсоюзными организациями осуществляет организацию и проведение ежегодного смотра-конкурса.

3.2. Смотр-конкурс проводится в три этапа:

- первый этап - в первичных профсоюзных организациях;
- второй этап - в территориальных профсоюзных организациях округов Москвы;
- третий этап - в МГО профсоюза.

3.3. Критерии, на основании которых определяют победителей смотра-конкурса среди организаций (на втором и третьем этапах):

- отсутствие групповых несчастных случаев, несчастных случаев на производстве и с обучающимися и воспитанниками во время учебно-воспитательного процесса со смертельным и (или) тяжелым исходом, впервые выявленных профессиональных заболеваний;

● снижение общего числа несчастных случаев на производстве;

● проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда);

● наличие Положения о системе управления охраной труда в учреждении;

● наличие коллективного договора с разделом «Условия и охрана труда» с соответствующими приложениями;

● наличие комитета (комиссии) по охране труда, в состав которого на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного

органа первичной профсоюзной организации;

● проведение в соответствии с законодательством обучения и проверки знаний по охране труда работников, включая руководителей, специалистов, членов комиссии и уполномоченных (доверенных) лиц;

● наличие распорядительной и учетной документации по охране труда;

● наличие кабинетов и уголков по охране труда.

3.4. Координация деятельности по подготовке и проведению смотра-конкурса возложена на Организационный комитет по проведению смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования», который создают из представителей первичных и территориальных профсоюзных организаций. Состав Оргкомитета утверждает постановлением Президиум Комитета МГО профсоюза.

3.5. Оргкомитет утверждает:

3.5.1. План организации и проведения смотра-конкурса на соответствующий год.

3.5.2. Номинации, по которым проводят смотр-конкурс.

3.6. В соответствующем учебном году смотр-конкурс проводят по номинациям:

- лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения;

- лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации средней общеобразовательной школы;

- лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации учреждения среднего профессионального образования;

- лучший уполномоченный по охране труда профсоюзной организации учреждения высшего профессионального образования.

3.7. Оргкомитет:

3.7.1. Обеспечивает координацию деятельности по подготовке и проведению смотра-конкурса.

3.7.2. Оказывает методическое содействие в проведении конкурса на всех этапах.

3.7.3. Рассматривает конфликтные ситуации, возникающие в ходе подготовки и проведения смотра-конкурса.

3.7.4. Проводит третий этап смотра-конкурса.

3.7.5. Проводит церемонию награждения победителей смотра-конкурса.

4. Проведение первого этапа смотра-конкурса

4.1. Первый этап смотра-конкурса проводят в учреждениях, структурных подразделениях вузов и колледжей.

4.2. Решение об участии в смотре-конкурсе принимают по согласованию с руководителем образовательного учреждения (структурного подразделения) на заседании профсоюзного комитета (бюро), оформляется соответствующим постановлением.

4.3. Организация и проведение смотра-конкурса в организа-

ции осуществляет комитет (комиссия) по охране труда, созданный в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Подведение итогов смотра-конкурса, определение победителей среди уполномоченных учреждения, структурного подразделения осуществляет профсоюзный комитет (бюро).

4.5. Итоги смотра-конкурса в организации оформляют соответствующим постановлением профсоюзного комитета (бюро).

5. Выдвижение организации для участия во втором этапе смотра-конкурса

5.1. Решение об участии во втором этапе смотра-конкурса принимают на основании совместного решения руководителя и профсоюзного комитета.

5.2. Председатель профсоюзной организации направляет до 1 октября соответствующего года в территориальную профсоюзную организацию пояснительную записку, содержащую информацию о выполнении условий смотра-конкурса, заявку на участие территориальной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования».

5.3. Председатель профбюро направляет до 1 июня соответствующего года в профсоюзный комитет высшего, среднего профессионального образовательного учреждения пояснительную записку, содержащую информацию о выполнении условий смотра-конкурса, заявку на участие в

смотре-конкурсе профсоюзной организации на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования».

5.4. Председатель профсоюзной организации структурного подразделения учреждения высшего и среднего профессионального образования, учреждения общего образования направляет в профсоюзный комитет учреждения, а председатель общеобразовательного учреждения в территориальную профсоюзную организацию:

- постановление профбюро структурного подразделения, постановление профсоюзного комитета о проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования»;

- информацию о состав комитета (комиссии) по охране труда;

- пояснительную записку с показателями работы победителя, представляемого в оргкомитет ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа;

- постановление профсоюзного комитета, профгруппы об итогах проведения смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования».

6. Проведение второго этапа смотра-конкурса

6.1. Смотр-конкурс в территориальной профсоюзной организации округа (ТПО), учреждении высшего и среднего профессионального образования Москвы проводят среди уполномоченных по охране труда ТПО, вуза, колледжа.

6.2. Решение о проведении окружного смотра-конкурса утверждают постановлением президиума ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа. Утверждают оргкомитет по проведению смотра-конкурса, решение о проведении смотра-конкурса и условия его проведения доводят до профсоюзных организаций общеобразовательных учреждений, структурных подразделений вуза.

6.3. Определение победителей по номинациям осуществляют на основании выполнения критериев, указанных в п. 3.3 настоящего Порядка, путем суммирования баллов и сравнения показателей в представленных участниками смотра-конкурса в ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа.

Таблица основных показателей работы уполномоченного (ФИО) профсоюзной организации учреждения по охране труда

Основные показатели работы уполномоченного по охране труда	Оценка (в баллах) за 1 един.	Общее количество мероприятий	Всего баллов
Количество проверок, проведенных уполномоченным в составе комиссий (одна проверка)	5 баллов		
Количество самостоятельных проверок с выдачей (письменно) представлений (одно представление): - из них выполнено (одно представление)	5 баллов 3 балла		
Членство в комиссиях, подтвержденное соответствующим протоколом: - комитет (комиссия) по охране труда; - комиссия по аттестации рабочих мест по условиям труда; - комиссия по проверке знаний по охране труда; - комиссия по приемке кабинетов, лабораторий, аудиторий к новому учебному году; - комиссия по проверке состояния зданий; - комиссия по расследованию несчастного случая: 1) во время учебного процесса; 2) на производстве; - комиссия по подготовке коллективного договора; - комиссия по проверке выполнения соглашения по охране труда; - отчет на заседании профсоюзного комитета	1 протокол 3 балла		
Наличие действующего уголка по охране труда	10 баллов		
Обучение уполномоченного на курсах по охране труда	5 балла		
Компенсация за затраты труда уполномоченного: - доплата; - доп. отпуск; - премирование	10 баллов 10 баллов 10 баллов		
Всего рабочих мест/Проведена СОУТ (АРМ по УТ): - менее 50%; - более 50%.		5 баллов 10 баллов	
Прошли обязательные периодические медосмотры (копия заключительного акта): менее 50%; более 50%		5 баллов 10 баллов	
Обучено по охране труда руководителей и специалистов: 25-30%; 51-90%; 91-100%		3 балла 5 баллов 10 баллов	

Всего работников в образовательном учреждении _____
Сумма средств (отраженных в соглашении по охране труда), освоенных: за 20__г. ____; запланировано на 20__ г. на мероприятия по охране труда - _____

ФИО _____ дата _____ подпись: _____
руководитель учреждения
председатель ПК
уполномоченный

Итоги смотра-конкурса подводит оргкомитет ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа, который определяет победителей смотра-конкурса и направляет решение в президиум ТПО профсоюзный комитет вуза, колледжа.

Президиум территориальной профсоюзной организации, профсоюзный комитет вуза, колледжа на основании решения оргкомитета принимает постановление о победителях и награждении уполномоченных, занявших 1-е, 2-е и 3-е места. Победителей, занявших призовые места, выдвигают для участия в городском этапе смотра-конкурса.

6.4. Оргкомитет ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа направляет до 1 октября соответствующего года в Оргкомитет МГО профсоюза следующие материалы:

- постановление президиума ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа о проведении смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования»;

- состав Оргкомитета;

- пояснительную записку с показателями работы победителей, представляемых в Оргкомитет МГО профсоюза;

- постановление президиума ТПО, профсоюзного комитета вуза, колледжа об итогах проведения смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования».

7. Проведение городского этапа смотра-конкурса

7.1. Городской этап смотра-конкурса проводят среди победителей второго этапа смотра-конкурса, выдвинутых на городской этап от окружных территориальных профсоюзных организаций, профсоюзных комитетов вузов и не имеющих случаев производственного, студенческого или детского во время учебно-воспитательного процесса тяжелого или со смертельным исходом травматизма.

7.2. Оргкомитет на основании представленной информации от территориальных профсоюзных организаций выявляет победителей городского этапа смотра-конкурса. Определение победителей городского этапа смотра-конкурса осуществляют путем суммирования баллов и сравнения табличных показателей, представленных ТПО, профсоюзным комитетом вуза колледжа и проведенных Оргкомитетом МГО профсоюза с выездом на место.

7.3. При подведении итогов городского этапа смотра-конкурса среди организаций города Москвы количество призовых мест определяет Оргкомитет.

7.4. Итоги смотра-конкурса среди организаций города Москвы рассматривают на Президиуме Комитета Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования в октябре соответствующего года, принимают решение о награждении победителей.

С 20 апреля по 29 мая 2015 года МГО профсоюза проводила финал городского конкурса «Московские мастера» в номинации «Воспитатель детского сада», приуроченный к празднованию 70-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.

Основными целями организаторов конкурса были формирование позитивного общественного мнения о профессии воспитателя и создание возможностей для самореализации и раскрытия творческого потенциала воспитателей дошкольных отделений и самостоятельных дошкольных организаций. В финальном этапе принял участие 31 воспитатель из разных образовательных организаций города Москвы. Каждый участник был делегирован на финал конкурса межрайонным советом и одновременно представлял свою территориальную профсоюзную организацию:



Анастасия РУДНЕВА

Воспитатель - мастер своего дела



Светлана АНИКИНА

все конкурсанты - активные члены профсоюза. 4 воспитателя из числа вышедших в финал ранее уже были удостоены званий лауреатов и финалистов городского этапа профессионального конкурса «Педагог года Москвы-2015».

В этом году претендентам на почетное звание «Московский мастер» было предложено подготовить эссе с изложением своей педагогической концепции, пройти собеседование и показать открытое занятие с детьми. Все воспитатели смогли показать высокий профессионализм, а некоторым даже удалось увлечь в мир детства членов жюри. Опытные методисты за несколько конкурсных дней смогли пройти по дорогам сказок вместе с воспитателями С.Аникиной, А.Кобозевой; отгадывали загадки про «волшебный» паровозик и узнавали виды транспорта с воспитанниками младшей группы воспитателей М.Османовой и Ю.Ефремовой; ознакомились с традициями русской семьи с воспитанниками старшей группы воспитателя С.Савостьяновой; совершали открытия в удивительном мире математики с воспитателями А.Седун, С.Мурашовой, Е.Розановой; выдержали суровые испытания на полях сражений с воспитанниками Р.Фаттахетдинова, Л.Давыдовой, Д.Яценко, М.Якушевой, О.Щедриной, Н.Лондаридзе, О.Ананьевой, Е.Воронковой, Л.Шевченко; исследовали камни и посещали кладовую Хозяйки Медной горы с воспитанниками О.Колесовой; открывали художественные образы с помощью музыки благодаря воспитателю А.Рудневой. Все занятия были наполнены духом открытий, везде чувствовалось вовлечение воспитателя в процесс; было видно, что педагоги «отдавали детям свое сердце».

Эксперты (представители МГО профсоюза, территориальных профсоюзных организаций, МИОО (кафедра дошкольного образования и воспитания) отметили высокий уровень общей культуры конкурсантов, их профессиональной методической подготовки, способность крити-

чески оценивать свою деятельность.

Мастер - это человек, уже достигший профессионального совершенства, или человек, находящийся в профессиональном поиске? Для наших воспитателей ответ очевиден. «Ребята хотят все узнать, спешат задать свой миллион «почему». Вы скажете, что трудно отвечать на все детские вопросы и при этом заряжать идеей и вдохновлять детей. Я не соглашусь! Это очень просто, но при условии, что в вас самих не погас еще огонек желания познавать мир. Профессия «воспитатель» заставляет меня всю жизнь учиться!» (И.Бернадская). «Дети запоминают не слова, а поступки. Особые требования каждый педагог должен предъявлять к самому себе. Поэтому у педагога есть только один путь - постоянное самосовершенствование!» (Л.Давыдова). «Мне захотелось сделать для себя Открытие, понять механизмы общения с детьми... Я живу насыщенной, интересной жизнью, а все потому, что люблю учиться, познавать новое» (Е.Мелешко).

Номинантами конкурса стали 8 воспитателей дошкольных отделений многофункциональных комплексов:

- в номинации «За активную гражданскую позицию в воспитании детей» отмечен Ринат Фаттахетдинов, лицей №1571 (СЗАО);
- «За организацию сотрудничества детей и взрослых» - Ирина Бернадская, школа №1315 (САО);
- «За поддержку инициативы детей в различных видах деятельности» - Людмила Давыдова, школа №627 (ЦАО);
- «За создание этнокультурной ситуации развития детей» - Светлана Савостьянова, школа №1968 (ЮВАО);
- «За приобщение детей к социокультурным нормам, традициям семьи, общества и государства» - Илона Смольская, школа №814 (ЗАО);
- «За обучение и воспитание детей на основе духовно-нрав-

ственных и социокультурных ценностей общества» - Дина Яценко, школа №924 (ЮАО);

● «За нравственное и патриотическое воспитание детей» - Оксана Щедрина, школа №572 (ЮВАО);

● «За активное использование инноваций в педагогической практике» - Елена Волкова, школа №1206 (ЮЗАО).

Победителями конкурса стали:

● **I место** - Анастасия Руднева, школа №920 (ВАО);

● **II место** - Ольга Колесова, школа №1995 (ЮЗАО);

● **III место** - Светлана Аникина, школа №1002 (ЗАО);

● **IV место** - Светлана Мурашова, школа №2034 (ВАО).

Жюри городского конкурса профессионального мастер-

ства «Московские мастера» по профессии «воспитатель детского сада» отметило закономерность: там, где сильные профессиональные команды, где ощущаются поддержка и понимание руководителя и администрации образовательного комплекса, в этих структурных подразделениях работают МАСТЕРА или воспитатели, стремящиеся к этому званию!

МГО профсоюза наградила всех участников конкурса памятными подарками, отметила почетными грамотами и благодарностями.

Победителей трех призовых мест будут награждать в



Ольга КОЛЕСОВА

сентябре 2015 года в День города, и мы еще услышим их имена!

«Не обижайте детей готовыми формулами, формулы - пустота, обогатите их образами и картинками, на которых видны связующие нити. Не отягощайте детей мертвым грузом фактов, обучите приемам и способам, которые помогут им постигать. Не судите о способностях по легкости усвоения. Успешнее и дальше идет тот, кто мучительнее преодолевает себя и препятствия. Любовь к познанию - вот главное мерило...» (Антуан де Сент-Экзюпери)

Следуй этой дорогой, и ты тоже будешь мастером!

Н.ДАВЫДОВА,
МГО профсоюза

Мои ученики - мои учителя

Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ и «Учительская газета-Москва» объявляют о проведении среди педагогической молодежи Москвы конкурса «Педагогический старт-2015» на тему «Мои ученики - мои учителя».

Цель конкурса - раскрыть творческий потенциал молодых педагогов, укрепить мотивацию к педагогической деятельности, содействовать обмену опытом работы, способствовать развитию молодежных педагогических инициатив, формированию системы ценностной ориентации молодых педагогов, повысить значимость и престиж педагогической профессии.

В рамках темы авторам предлагают рассказать о профессиональных достижениях и трудностях начинающего педагога в работе с учениками.

Положение о конкурсе «Педагогический старт-2015»

Условия конкурса

● К участию в конкурсе приглашают молодых педагогов, работников образовательных учреждений Москвы в возрасте до 30 лет со стажем работы не более 3 лет, а также студентов образовательных учреждений педагогического профиля высшего и среднего профессионального образования.

Участники конкурса самостоятельно выбирают жанр материала (эссе, проблемная статья, очерк, репортаж, рассказ).

● Требования к представленным материалам:

- объем текста от 4000 до 8000 знаков;
- обязательно название работы;
- хороший творческий уровень, простое и интересное изложение материала, соответствие текста заданной теме;
- грамотность, корректность изложения, отсутствие нелитературных и оскорбительных высказываний, официозных штампов;
- текст должен быть набран на компьютере и передан в оргкомитет конкурса либо по электронной почте pron-m@bk.ru, либо на диске вместе с фотографиями (при наличии таковых) большого разрешения;
- перед текстом работы обязательно указать данные автора:

- фамилия, имя и отчество полностью;
- место работы и должность;
- округ Москвы, в котором расположено образовательное учреждение;
- дата рождения;
- стаж работы;
- название вуза и год его окончания;
- членство в профсоюзе;
- e-mail, номер мобильного телефона.

(Оргкомитет конкурса вправе затребовать у участников, ставших победителями и лауреатами, и такую информацию: адрес, номер, серия, дата и место выдачи паспорта, ИНН, свидетельство ПФ, фото автора);

- все материалы (тексты конкурсных работ и сопроводительная информация) представляются в оргкомитет конкурса на русском языке.

● Материалы, не удовлетворяющие этим условиям, а также поступившие после окончания приема заявок, к конкурсу не допускаются.

● Конкурсные работы не возвращаются и не рецензируются.

Подача на конкурс и публикация материалов

● Сбор материалов производится с 31 августа по 12 октября 2015 г.

● Конкурсные материалы передаются на рассмотрение в оргкомитет. Оргкомитет рассматривает материалы, отбирает лучшие для публикации и передает в редакцию «Учительской газеты-Москва».

● Публикация материалов осуществляется в соответствии с планом работы редакции «Учительской газеты-Москва».

Подведение итогов конкурса

● Подведение итогов конкурса проводят до 31 октября 2015 г. Дату церемонии награждения устанавливает оргкомитет дополнительно.

● Оргкомитет определяет 7 лауреатов и одного победителя конкурса. Всех участников конкурса награждают дипломами. Победитель и лауреаты получают премии и ценные подарки.

Организационный комитет конкурса

● Оргкомитет конкурса создан для подготовки и проведения творческого конкурса «Педагогический старт-2015» и координации действий сторон.

● Функции оргкомитета:

- принятие решения о сроках, этапах и формах проведения конкурса;
- разработка Положения о конкурсе и выполнение функции жюри;
- сбор материалов участников конкурса, проверка соответствия оформления и подачи заявок требованиям и условиям конкурса;
- просмотр, предварительная оценка, отбор материалов для публикации;
- принятие других организационных решений;
- организация награждения участников и призеров конкурса.

● Принципы работы оргкомитета:

- создание равных условий для всех участников;
- обеспечение гласности проведения конкурса;
- неразглашение сведений о результатах ранее оговоренного срока.

● Руководители оргкомитета:

Марина Иванова - председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования;

Виктория Молодцова - шеф-редактор «Учительской газеты-Москва».

Координаты для связи и направления материалов на конкурс

Работы принимают по e-mail: pron-m@bk.ru.

Координатор конкурса - главный специалист информационного отдела МГО профсоюза Станислав Секретов.

Телефон для справок: **8 (495) 688-40-10.**

Этим летом в Учебно-исследовательском центре Московской Федерации профсоюзов состоялся финальный этап конкурса «Молодой профсоюзный лидер Москвы-2015», в котором участвовали и 5 молодых педагогов столицы.

Анастасия БОЛДЫРЕВА, учитель физической культуры школы №1279 с углубленным изучением английского языка (ЮЗАО), бронзовый призер конкурса:

— **М**оя педагогическая деятельность началась в школе №1279 в 2010 году сразу после окончания МГПУ ПИФК по специальности «учитель физической культуры». Ярким примером для меня стали мои



родители, посвятившие себя трудному, но благородному делу - педагогике. Как молодой специалист, я получила грамотное наставничество по методическим вопросам, а также необходимый объем полезной информации о работе профсоюза и общественных организациях.

За эти годы у меня появился опыт выступления на конкурсе профсоюзной территориальной организации в 2010-2014 годах «Радуга», я была награждена дипломом Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования «Педагогический старт». Я принимала участие в конкурсах «Педагог года Москвы-2012», «Учитель года» в 2011-2013 годах, будучи в активе Совета молодых педагогов территориальной профсоюзной организации ЮЗАО, членом профкома своей школы, принимая участие в различных мероприятиях, организованных ТПО ЮЗАО.

Профсоюз дал мне великолепную возможность общения с интересными людьми, я встретила единомышленников и настоящих друзей. Вместе с желанием помочь своим коллегам, знакомым педагогам ко мне пришло осознание, что мало быть хорошим и душевным человеком, нужно еще иметь правовые знания. Я стала изучать профсоюзные программы, Трудовой кодекс РФ, роль профсоюза как защитника прав работников образования, благодаря выездным семинарам, профсоюзным курсам приобретала опыт профсоюзного лидера.

Профсоюзный лидер - разносторонний человек, который не только ведет за собой, смотря в будущее, но и оказывает грамотную помощь членам школьного коллектива. Это человек, который всегда рядом, не безразличен к проблемам коллег, не боится возлагать на себя ответственность за возникшую ситуацию и держит ее под контролем.

Я благодарна профсоюзу за возможность реализовать себя и горжусь, что стала его частью.

Кирилл ГРАЧЕВ, учитель истории школы №158, член Совета молодых педагогов САО:

— **Н**а конкурсе «Молодой профсоюзный лидер города Москвы-2015» нам предстояло пройти три испытания. Первое - тестирование, связанное с организационной и нормативно-правовой тематикой

профсоюзной деятельности. На этом этапе конкурсантам пришлось нелегко, так как время было ограничено несколькими минутами, в этом конкурсе важны были прежде всего сообразительность и быстрая реакция, в меньшей степени интеллект. Как впоследствии выяснилось, некоторые участники проходили этот тест и были готовы к нему, большинству же пришлось очень сложно. Лично мой результат - 52 балла - был достаточно средним.

На втором испытании надо было показать себя активным и перспективным лидером профсоюзной организации («Визитка»). За этот конкурс я получил достаточно высокий балл, поскольку сумел привлечь внимание жюри активной работой с

аудиторией. Моя презентация также была яркой и насыщенной, несмотря на это, я смог уложиться во время. Свою роль сыграло и то, что я в отличие от большинства коллег не читал по бумажке, поэтому и связь с аудиторией была теснее, чем у них.

В-третьих, надо было защитить свою позицию на этапе «Домашнее задание», кстати, очень оригинальном этапе конкурса. Нам предстояло разыграть диалог в двух ролях: директор и руководитель первичной профсоюзной организации, член профсоюза и руково-



дитель первичной профсоюзной организации. Изюминка была в том, что нам приходилось опираться на сюжет из отечественной киноклассики, на отрывки из таких фильмов, как «Берегись автомобиля», «Двенадцать стульев», «Бриллиантовая рука», «Джентльмены удачи». К сожалению, Мария Прохорова, заявленная участником конкурса и по совместительству моим партнером на этом этапе, не смогла присутствовать в Москве. Мне помог один из членов жюри, благодаря его активности и моим юмористическим встав-



Молодые педагоги - лидеры столицы

кам мы удачно представили отрывок из «Двенадцати стульев», а судьи высоко оценили мое выступление.

В общем, борьба была напряженная. Несмотря на высокую оценку жюри, меня подвел результат теста, я занял почетное пятое место.

Пусть войти в тройку лидеров не удалось, но считаю, что достойно представил московское образование и родной профсоюз!

Евгений УКРАИНЦЕВ, учитель физической культуры школы №1391, участник конкурса (ТиНАО):

— **В** первую очередь я хочу сказать спасибо за великолепную возможность принять участие в таком значимом и интересном конкурсе. Для меня это огромный шаг вперед как в личностном росте, так и в совершенствовании моей общественной деятельности. Не зря говорят, что лучшая тренировка - это соревнование, я рассчитываю получить в таких состязаниях новый опыт и знания, которые помогут мне стать настоящим и полноценным профсоюзным лидером, будут способствовать тем или иным улучшениям той организации, в которой работаю.

Я родился 13 июля 1989 года в Московской области, в июле 2012 года наше поселение было присоединено к Москве, я работаю учителем физической культуры в школе №1391, бывшей Кузнецовской средней общеобразовательной школе, которую окончил сам, а еще я классный руководитель 8-го «А» класса. В апреле 2014 года меня избрали председателем Совета молодых педагогов ТиНАО. С этого момента и началось мое активное взаимодействие с профсоюзом.

Профсоюз одна из самых лучших организаций, которая во всем поддерживает и помогает Совету молодых педагогов Москвы. Нас, молодых учителей ТиНАО, профсоюз, бук-



важно как родитель, взял под свое крыло, опекал, обучал и наставлял во всех смыслах этого слова. Главной проблемой нашего окружного совета я считаю как раз нехватку опыта, именно в этот момент я стал наиболее остро понимать, что больше не к кому обратиться. Конечно, много, так скажем, единичных советов, но профсоюз всегда предлагает качественное решение проблемы. Не хватает молодым опыта? Вот вам обучение. Хотите отдохнуть? Требуется смена деятельности? Профсоюз предлагает развлекательные и спортивные мероприятия. Нет поддержки администрации? Не дают возможности развития молодым учителям? Профсоюз может решить и эту проблему. Главное - желание работника!

В сентябре 2013 года я был избран депутатом Совета депутатов поселения Новогородовское. Избирался по району, в котором сам проживаю. Поэтому работа в Совете депутатов имеет ежедневный характер, так как каждый день встреча-

ешь жителей, и всех их что-то да интересует, это великолепно, когда ты чувствуешь, что полезен и нужен людям.

В апреле 2015 года я принял участие в 4-й Всероссийской педагогической школе профсоюзной, которая проходила в Голицыне, за эти 5 дней еще глубже проникся профсоюзными идеями и ценностями, а самое главное - познакомился с потрясающими и открытыми людьми. Безумно приятно ощущать себя частью такой огромной и сильной команды. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить профсоюз за такое классное мероприятие, за возможность общения с людьми из разных регионов, за великолепных лекторов и соответственно новые полезные знания, за возможность

высказаться и выступить самому и за такую потрясающую атмосферу. Хотим мы этого или нет, но живем во время рыночных отношений во всем. Даже идут разговоры о том, что школа становится органом по оказанию услуг. Тут возникает, конечно, много вопросов: услуг кому? Кто заказчик? Но эта отдельная тема для разговора. В жесткой рыночной конкуренции надо уже уметь существовать. При отстаивании своих прав и обязанностей в рыночных условиях мы находимся с работодателем не по разные стороны баррикад, а по разные стороны прилавка, должны уметь грамотно и как можно дороже продавать свой труд. В то же время работодатель будет стремиться заплатить за него как можно меньше, ведь рынок есть рынок. Для этих торгов мы должны четко понимать, сколько мы стоим, научиться грамотно вести переговоры, привлекать опытных юристов и экономистов. Работодатель может себе

это позволить, а мы, каждый в отдельности?

Этот пример отлично показывает, что по отдельности, каждый сам за себя, без коллективного договора очень сложно чего-то добиться в разговоре с начальством, а в такой сильной организации, как профсоюз, нам все по плечу. Если даже человек грамотный, знает свои права и обязанности, умеет их отстаивать, но один, работодателю проще убрать его из коллектива, а когда говорит весь коллектив, хочешь не хочешь, а придется ему прислушиваться. В рыночных условиях коренным образом изменились отношения между государством, работодателем и работником. Работники вынуждены сами отстаивать свои права, в одиночку этих проблем не решить. Сила рабочих - в их единстве. Это и есть главный принцип профсоюза.

Чем лично для меня интересна работа в профсоюзе, его идеалы и ценности? Все мы прекрасно знаем, что так привычные для нас сегодня 8-часовой рабочий день, режим работы и отдыха, порядок определенной заработной платы, оплачиваемый больничный и отпуск не всегда, в первую очередь работодателями, воспринимались как должное, именно профсоюз, такие же люди, как и мы, отстаивали эти права. Сейчас никто не гарантирует, что это будет так всегда или не будут приняты какие-нибудь новые абсурдные законы. Никто не может дать гарантию, что через 5-10 лет не отменят бесплатное образование или не уберут бюджетные места из вузов. А я собираюсь жить в этой стране, мои дети также будут жить в этой стране. Четко осознавая, что мы вместе можем все это предотвратить и создать хорошие условия жизни себе, своим детям, как это делал профсоюз раньше и делает сейчас, понимая необходимость этой борьбы и отдавая себе отчет, что все в наших руках, я хочу находиться в профсоюзе и быть полезным как для своей семьи, детей, так и для всех трудящихся. Это я главный мотиватор моей профсоюзной деятельности, мне кажется, что здесь подходит такой девиз: «Если не мы, то кто? Наше будущее в наших руках».

Не буду скрывать, я хочу быть успешным. По моему мнению, в наше рыночное время человек, особенно мужчина, просто обязан быть успешным. Если раньше, в давние времена, мужчине достаточно было быть хорошим охотником и воином, тогда его дети были сыты, одеты и здоровы, то сейчас для благополучного существования своей семьи мужчина, обладая и этими качествами, должен еще и быть успешным. Профсоюз и в этом способен мне помочь. Занимаясь профсоюзной деятельностью, я постоянно развиваюсь и получаю новые знания и опыт, возможность расти и развиваться очень меня прельщает. Есть хорошая поговорка: «Не знаешь, куда вложить деньги, вложи их в свое образование». Лучший актив - наши знания и опыт.

*Чтобы быть сильными,
Мы должны быть смелыми!
Чтобы быть смелыми,
Мы должны быть вместе!*

Москва - столица научная, экономическая, промышленная. За истинными мастерами своего дела - будущее российской столицы.

Городской конкурс профессионального мастерства «Московские мастера» - наглядный пример высокой эффективности комплексной системы социального партнерства, которую последовательно реализуют городские власти, московские объединения профсоюзов и объединения предпринимателей (работодателей).

В 2015 году конкурс уже в восемнадцатый раз провели в соответствии с постановлением Правительства Москвы и президиума Совета Московской феде-

ральных работ (облицовщик-плиточник)», «сварщик (электросварочные и газосварочные работы)» среди обучающихся и мастеров производственного обучения);

- колледж автоматизации и информационных технологий №20 («мастер по обработке цифровой информации» среди обучающихся и мастеров п/о);

- политехнический техникум №13 имени П.А.Овчинникова («станочник широкого профиля», «ювелир»);

- политехнический колледж №8 имени дважды Героя Советского Союза И.Ф.Павлова («оператор станков с программным управлением»);

- колледж связи №54 («электромонтер охранно-пожарной сигнализации»);

жюри отметило хороший уровень подготовки студентов, обучающихся с ОВЗ и мастеров производственного обучения.

По итогам конкурса по 18 профессиям присуждены 1, 2, 3-е места с вручением медалей, дипломов и памятных подарков и по три номинации: «За профессионализм», «За хорошие теоретические знания», «За рациональные приемы и методы работы».

В качестве почетных гостей конкурса на церемониях открытия и закрытия финалов были приглашены ветераны Великой Отечественной войны, ветераны педагогического труда, председатели отраслевых городских комитетов профсоюзов, главы окружных муниципалитетов, специалисты префектур округов, руководители предприятий и организаций.

Финалы конкурса проходили в канун 70-летия Победы в Великой Отечественной войне, в этой связи были подготовлены и показаны для всех присутствующих: тематические концертные программы; приемы рукопашного боя военно-патриотическим объединением «Феникс»

Повар

1-е место - Сергей Артамонов, колледж сферы услуг №3;

2-е место - Алексей Ильин, политехнический колледж №50 (технологический техникум №49);

3-е место - Наталья Смирнова, пищевой колледж №33.

Победители в номинациях:

«За профессионализм» - Виталий Авдеев, техникум малого бизнеса №67;

«За хорошие теоретические знания» - Надежда Романова, Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно»;

«За рациональные приемы и методы работы» - Ирина Мышкова, экономико-технологический колледж №22.

Кадры решают все: так было, есть и будет!

рации профсоюзов «О городском конкурсе профессионального мастерства «Московские мастера» от 20 марта 2001 года №254-ПП/5-18Г (в ред. 2004 г.); Московским трехсторонним соглашением на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (п. 2.7), решением оргкомитета по организации и проведению городского конкурса профессионального мастерства «Московские мастера» от 19.02.2015 г., приказом Департамента образования от 12.02.2015 №43 «О проведении городского конкурса профессионального мастерства «Московские мастера» среди обучающихся и мастеров производственного обучения по профессиям среднего профессионального образования в 2015 году».

Городской методический центр Департамента образования в качестве оператора конкурса совместно с отраслевыми объединениями профсоюзов организовал и провел финалы по 18 профессиям: по десяти среди обучающихся: парикмахер, мастер отделочных строительных работ (облицовщик-плиточник), сварщик, мастер по обработке цифровой информации, станочник широкого профиля, ювелир, оператор станков с программным управлением, повар, электромонтер охранно-пожарной сигнализации, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов; по четырем среди обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: столяр, маляр, повар, рабочий зеленого хозяйства; по четырем профессиям среди мастеров производственного обучения: мастер по обработке цифровой информации, сварщик, повар, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов.

Базами для проведения финалов конкурса в 2015 году были определены:

- технологический колледж №34 («парикмахер»);

- колледж архитектуры и строительства №7 («столяр» и «маляр» среди обучающихся с ОВЗ, «мастер отделочных стро-

- колледж сферы услуг №32 («повар» среди обучающихся с ОВЗ);

- политехнический колледж №39 («монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов»);

- технологический колледж №49 («повар» среди обучающихся и мастеров производственного обучения);

- колледж градостроительства и сервиса №38 («рабочий зеленого хозяйства» среди обучающихся с ОВЗ).

В отборочном этапе по 18 профессиям приняли участие около 4000 человек из 45 профессиональных образовательных организаций. В финальном этапе - 237 победителей отборочных этапов, в том числе 138 студентов, 51 обучающийся с ограниченными возможностями здоровья и 48 мастеров производственного обучения.

В финалах конкурса по профессиям: «станочник широкого профиля» и «оператор станков с программным управлением» приняли участие студенты профессиональной школы из Чехии (г. Вышков); по профессии «мастер по обработке цифровой информации» среди студентов и мастеров производственного обучения представители Республики Беларусь (г. Могилев).

Финальный этап конкурса состоял из выполнения двух заданий: теоретического и профессионального. Теоретическое задание было представлено в форме теста, состоявшего из 30 вопросов. Выполнение теоретического задания осуществляли на бумажном носителе. Время на подготовку ответов - 45 минут. На выполнение профессионального задания отводили от 2 до 4 часов в соответствии со спецификой конкретной профессии.

Качество выполнения профессиональных и теоретических заданий участниками финального этапа городского конкурса определяли независимые члены жюри - ведущие специалисты предприятий, организаций, фирм столичного региона, горокомов и советов отраслевых профсоюзов. Всего составы жюри насчитывали около 100 человек. При подведении итогов

колледжа архитектуры и строительства №7; проведены экскурсии в музеи боевой и трудовой славы колледжей. В рамках конкурса для гостей, учащихся школ и представителей колледжей Москвы были даны также 14 мастер-классов, проведены 4 выставки, 1 круглый стол.

Победители среди мастеров производственного обучения по 4 профессиям.

Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)

1-е место - Ильдус Валеев, Московский колледж архитектуры и градостроительства;

2-е место - Валерий Самохин, колледж архитектуры, дизайна и реинжиниринга №26;

3-е место - Сергей Попков, колледж архитектуры и строительства №7.

Победители в номинациях:

«За профессионализм» - Алексей Лаврухин, колледж градостроительства, транспорта и технологий №41;

«За рациональные приемы и методы работы» - Анатолий Синельщиков, политехнический колледж №31;

«За хорошие теоретические знания» - Сергей Александров, строительный техникум №30.

Мастер по обработке цифровой информации

1-е место - Анна Шмелева, колледж автоматизации и информационных технологий №20;

2-е место - Светлана Горнаста, Московский колледж архитектуры и градостроительства;

3-е место - Сергей Богомолов, Колледж декоративно-прикладного искусства имени Карла Фаберже.

Победители в номинациях:

«За профессионализм» - Ирина Никитина, политехнический колледж №31;

«За хорошие теоретические знания» - Иван Матвеев, технологический колледж №21;

«За рациональные приемы и методы работы» - Елена Акинфеева, политехнический колледж №39 (образовательный комплекс «Юго-Запад»).

Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов

1-е место - Татьяна Жарикова, образовательный комплекс «Юго-Запад» (политехнический колледж №39);

2-е место - Василий Молодцов, политехнический колледж №42;

3-е место - Сергей Дюков, колледж связи №54 имени П.М. Вострухина.

Победители в номинациях:

«За профессионализм» - Дмитрий Соловьев, колледж индустрии гостеприимства и менеджмента №23;

«За хорошие теоретические знания» - Юрий Кравец, Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и информационных технологий «Царицыно»;

«За рациональные приемы и методы работы» - Владимир Журавлев, политехнический колледж №8 имени дважды Героя Советского Союза И.Ф. Павлова.

Все участники финального этапа награждены сертификатами и грамотами отраслевых городских комитетов профсоюзов и памятными подарками. Победители, призеры и номинанты - кубками, медалями, ценными призами и дипломами Департамента образования; мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин за подготовку победителей, призеров и номинантов - грамотами Городского методического центра; профессиональные образовательные организации - базы проведения финалов, члены оргкомитетов и жюри - благодарственными письмами.

Для организации и проведения финалов, церемоний награждения были привлечены спонсоры: Всероссийская общественная организация «Русское географическое общество», городской комитет профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, городской комитет профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, фирмы - Ollin professional, Dikson coiffeur, Londa professional, Schwarzkopf professional, Административно-организационное управление Национального объединения строителей и др.

Победителям в конкурсе «Московские мастера» за 1, 2, 3-е места будут вручены денежные премии Правительства Москвы:

- среди обучающихся в размере 30, 25 и 20 тысяч рублей;

- среди мастеров производственного обучения в размере 100, 60 и 40 тысяч рублей по профессии «монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов», и ценные подарки.

Награждение победителей пройдет накануне празднования Дня города. Награды вручат мэр Москвы Сергей Собянин, председатель Московской федерации профсоюзов Сергей Чернов, председатель Московской конфедерации промышленников и предпринимателей (работодателей) Елена Панина, депутаты Московской городской Думы, руководители департаментов.

**Л.МАЛЮГИНА,
методист ГМЦ**

Вы спрашивали? Вам отвечают!

Консультации от заместителя заведующей
экономико-аналитического отдела МГО
профсоюза Татьяны Фильчагиной

- К какой квалификационной категории работников относится заведующая учебной частью в школе и сколько дней отпуска полагается ей, ведущей преподавательскую деятельность (недельная нагрузка 8 часов)?

- Согласно приказам Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» должности «заведующий учебной частью» не существует! Приказом №761н от 26 августа 2010 г. в квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих работников образования введены такие должности, как руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения, в должностные обязанности которого входит руководство деятельностью структурного подразделения образовательного учреждения (учебно-консультационным пунктом, отделением, отделом, секцией, лабораторией, кабинетом, учебной или учебно-производственной мастерской, интернатом при школе, общежитием, учебным хозяйством, производственной практикой и другими структурными подразделениями). Если в вашем учреждении согласно уставу создано структурное подразделение «учебная часть», то тогда ваша должность будет отнесена к руководителям структурного подразделения. Если как утвержденная структура управления в вашем учреждении создан отдел «учебная часть», то ваша должность будет относиться к руководителям отделов. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам по должности руководителя структурного подразделения общеобразовательного учреждения», оплачиваемый отпуск предоставляется в размере 56 календарных дней. В перечень должностей общеобразовательных учреждений, которым предоставляется оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, должность руководителя отдела не включена.

- Наша образовательная организация находится в процессе объединения с 2 школами и 5 детскими садами и образования комплекса. В связи с этим возникла необходимость разработки новых локальных актов. У нас возникли вопросы при рассмотрении некоторых пунктов Положения о платных дополнительных образовательных услугах: каким семьям мы можем предоставить льготы при оплате услуг; имеют ли право на снижение стоимости услуг педагоги (сотрудники школы), у которых дети обучаются в платных группах?

- Основные документы, регулирующие порядок оказания платных образовательных услуг:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановление Правительства РФ от 15.08.2013 №706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг».

Согласно указанным нормативным документам организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц платные образовательные услуги, не предусмотренные установленным государственным или муниципальным заданием, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях. Образовательная организация вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. При этом объем и условия предоставляемых заказчику платных образовательных услуг не меняются. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом (например, Положением о порядке предоставления платных образовательных услуг) и доводятся до сведения заказчика и (или) обучающегося. Таким образом, при установлении льгот объем оказываемых услуг не уменьшается, а сумму недополученных доходов ОО возместит скорее всего за счет полученной прибыли при оказании платных образовательных услуг после уплаты налога на прибыль. Поэтому, прежде чем устанавливать льготы, необходимо произвести расчеты доходов и расходов, получаемой прибыли, размера налога на прибыль и чистой прибыли, остающейся в распоряжении образовательной организации. Эту же прибыль можно направлять в стимулирующую часть фонда оплаты труда работников.



Отдых детей - дело ответственное

Детский оздоровительный лагерь «Бауманец» работает с 1952 года. Он расположен на территории Ступинского района на площади 8,5 гектара в сосновом бору.

Лагерь работает в две смены - в июне и июле. В остальное время его инфраструктуру используют как оздоровительно-образовательный центр студентов при Московском государственном техническом университете имени Н.Э.Баумана. Всего в лагере за две смены проходят оздоровление и отдых 512 детей. Дети от 6 до 15 лет приезжают сюда с огромным удовольствием. Сегодня в оздоровительном учреждении отдыхают и набираются сил уже правнуки первых пионеров-бауманцев.

Система воспитания и организации досуга в ДОЛ «Бауманец» позволяет детям стать активными членами общества, их учат дружить со сверстниками, отвечать за свои поступки, интересно проводить время. В техническом вузе для детей всегда приготовлены множество кружков технического творчества: и радиокружок, и студия 3D-моделирования, и авиационно-технический кру-



жок, и кружок ракетного моделирования, и робототехнический кружок. Кроме того, есть еще 4-5 кружков детского творчества, прекрасно работает театральная студия, работают 4 спортивные секции. В каждой смене проводят 4-5 общелагерных мероприятий. Дети все время заняты, все время находятся в коллективе. Каждый день у ребенка получается шумный, пусть иногда суетный, но всегда интересный.

Информация к сведению

Летом 2015 года работали пять вузовских лагерей: «Алмаз» РГСУ, «Бауманец» МГТУ имени Н.Э.Баумана, «Энергия» МЭИ, «Университетский» МГУ им. Н.В.Ломоносова и «Ювента» РУДН.

За период с 31 мая по 9 августа в лагерях отдохнули более 3000 детей. Дотация Московского правительства на каждую путевку для ребенка, чьи родители работают в столице, составила 7630 рублей, были выделены деньги на ремонт лагерей.

Более трехсот детей отдохнули в санаторном лагере «Маяк» на самом известном детском курорте в Анапе, около ста старшеклассников с активной жизненной позицией провели летние каникулы в профсоюзном лагере «Лидер».

Дотация МГО профсоюза на каждую путевку составила 7000 рублей. Территориальные и первичные профсоюзные организации также оказывали материальную помощь на приобретение путевок.

Второй год подряд самой популярной среди членов профсоюза стала программа «Мать и дитя». В этом году более 400 мам с детьми смогли отдохнуть в Анапе на базе «Звездочка-Юг» и в поселке Лермонтово Туапсинского района. МГО профсоюза оказывала материальную помощь и маме, и ребенку.



От специалиста к профессионалу

Современный рынок услуг в сфере повышения квалификации пестрит разнообразными предложениями, а курсы, направленные на развитие управленческих и лидерских качеств, формирование правовой грамотности слушателей, овладение нюансами кадровой политики, неизменно пользуются спросом.

Серьезные изменения в системе столичного образования, произошедшие за последние несколько лет, спровоцировали рост интереса педагогической аудитории, а также административных команд образовательных организаций к подобному рода курсам. Одновременно с этим возникли принципиальные вопросы: какие программы вызывают доверие и интерес слушателя, какие из них выпускники признают наиболее результативными, какие разработаны с учетом специфики системы образования и насколько полученные знания оказываются в дальнейшем полезными на практике.

Одной из организаций, ставших признанным лидером в деле подготовки педагогических и управленческих кадров, стала Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования. Выбрав оказание помощи в обучении, переподготовке и повышении квалификации профсоюзных членов важнейшим направлением своей деятельности, за долгие годы работы профсоюз выработал эффективную систему профессионального сопровождения специалистов и зарекомендовал себя ответственным и надежным исполнителем.

В грядущем учебном году АНО Центр правовой поддержки «Профзащита», учреждениями которого стали МГО Профсоюза работников образования и ЦО №548 «Царицыно», предлагает специалистам различного профиля (руководителям образовательных организаций, бухгалтерам, секретарям и кадровикам, опытным и молодым педагогам, председателям первичных профсоюзных организаций, общественным управляющим и внештатным правовым инспекторам) такой перечень курсов повышения квалификации:

- «Правовые основы управления коллективом образовательного комплекса в рамках социального партнерства» (108/144 ч., модульное обучение);

- «Кадровое делопроизводство в современной образовательной организации. Актуальные требования к

оформлению кадровых документов. Создание архива в образовательной организации» (72 ч.);

- «Современный секретарь современного руководителя комплекса» (38 ч.);

- «Проектирование образовательной программы детского сада на основе ФГОС дошкольного образования» (72 ч.);

- «Современные технологии продуктивного взаимодействия сотрудников в образовательной организации» (144 ч.);

- «Управление проектной деятельностью педагогических работников» (72 ч.);

- «Эффективная защита трудовых прав работников в образовательных организациях» (72 ч.).

Подробнее об этих и иных курсах повышения квалификации, а также о вебинарах, семинарах и конференциях, проводимых АНО Центр правовой поддержки «Профзащита», можно узнать на сайте организации ano-profzaschita.ru.

В условиях развивающейся конкуренции профсоюзные курсы обладают несомненными преимуществами. Во-первых, программы обучения возникают в ответ на запрос самих членов профсоюза - будущих слушателей: в ходе публичных мероприятий и консультативных встреч, на семинарах и лекциях с учетом текущей ситуации в системе московского образования определяют круг таких наиболее злободневных и дискуссионных тем, как локальные нормативные акты образовательного комплекса, профессиональный стандарт педагога, эффективный контракт, коллективный договор, государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Аудитория получает возможность найти ответы на свои вопросы, не просто проанализировать, но и предупредить наиболее частые ошибки, допускаемые работниками системы образования. Так реализуется принцип учета индивидуальных потребностей слушателей.

Во-вторых, курсы максимально ориентированы на практику. Программы отличаются гибкостью и мобильностью, их оперативно обновляют и корректируют в зависимости от общих изменений, тенденций и нововведений в системе образования. Особенно это актуально в свете рассмотрения правовых и юридических вопросов, проблем, связанных с формированием образовательных комплексов, в том числе реорганизацией первичных профсоюзных организаций, с реализацией ФГОС, развити-

ем государственно-общественной системы управления образованием, решением и предотвращением трудовых конфликтов нового толка. Деятельностный подход к обучению слушателей находит выражение в рассмотрении реальных ситуаций, решении кейсовых заданий и индивидуальных проблем (во время консультативных встреч), организации серии занятий на площадках столичных учреждений.

В-третьих, курсы отличает сильный преподавательский состав: занятия ведут опытные специалисты-практики, известные московской профессиональной аудитории. Более того, в решении узконаправленных проблем этих специалистов считают единственными в своем роде экспертами, знакомыми со спецификой столичного образования.

Несомненные достоинства курсов повышения квалификации - высокая информативность и насыщенность учебных материалов при компактности образовательных модулей, использование эффективных приемов обучения и нестандартных форм работы. Наряду с традиционными лекциями и семинарами организаторы курсов практикуют проведение вебинаров, дискуссионных площадок, занятий на базе образовательных организаций Москвы, круглых столов и тренингов. Кроме того, они применяют дистанционные технологии, позволяющие оптимизировать процесс обучения.

Модернизация системы столичного образования требует комплексного подхода к решению актуальных задач кадровой политики, быстрого реагирования на запросы общества и государства, умения разрешать сложные, конфликтные ситуации и нацеленности на непрерывное саморазвитие. Все эти аспекты в той или иной степени рассматривают курсы повышения квалификации АНО «Профзащита».

Сегодня прогнозируют, что большой интерес у профессиональной аудитории - главным образом руководителей образовательных комплексов и председателей первичных профсоюзных организаций - вызовут курсы «Правовые основы управления коллективом образовательного комплекса в рамках социального партнерства». Программа ориентирована на специалистов, которые призваны решать различного типа управленческие задачи в условиях работы многоуровневой образовательной организации на основе реального социально-партнерского взаимодействия.

После окончания курсов слушатели смогут анализировать факторы и позиции, влияющие на реализацию образовательной политики, учитывать их при формировании программы развития собственной организации. Аудитория получит необходимые компетенции в социально-трудовой сфере применительно к особенностям регулирования трудовых отношений, повысит свою грамотность в создании и обеспечении условий и охраны труда. Почерпнутая на курсах информация позволит усилить действенность социально-партнерского взаимодействия на локальном уровне, в том числе в рамках реализации механизмов управления образовательной организацией. Кроме того, слушатели расширят и углубят знания о целях, задачах, миссии и направлениях деятельности первичной профсоюзной организации; овладеют навыками психологии делового общения и ведения переговоров.

Программа курсов предусматривает рассмотрение актуальных проблем по таким разделам, как «Общее и особенное в регулировании трудовых отношений», «Социальное партнерство в сфере труда в системе образования», «Охрана труда», «Государственная политика в области образования», «Психология и конфликтология», «Организационно-уставная деятельность первичной профсоюзной организации», «Финансовая и контрольно-ревизионная работа в первичной профсоюзной организации», «Социальные программы профсоюза», «Пенсионное обеспечение в Российской Федерации», «Информационная работа в первичной профсоюзной организации».

Иными словами, слушатели, выбравшие такие курсы повышения квалификации, получат самый широкий спектр реальных инструментов для повышения эффективности своей деятельности и управленческих решений.

Неменьший интерес вызовут курсы, предназначенные для специалистов кадровой службы системы образования Москвы, - «Кадровое делопроизводство в современной образовательной организации. Актуальные требования к оформлению кадровых документов. Создание архива в образовательной организации».

Занятия помогут обучающимся систематизировать знания, узнать об основных тенденциях и нюансах в сфере делопроизводства, повысить эффективность работы благодаря освоению современных методов работы. В

рамках программы слушатели рассмотрят общие требования к оформлению кадровых документов; ознакомятся со спецификой современной кадровой политики и корпоративной культуры образовательной организации; получат представление о требованиях законодательства к процедуре приема на работу, требованиях к форме и содержанию трудового договора; узнают об особенностях оформления отпусков, увольнения работников и ведения трудовых книжек; получат важную информацию о создании архива в образовательной организации, работе в программе «1С». В дополнение к этому слушатели станут участниками интересных психологических тренингов и выездных практикумов на базе ведущих образовательных организаций столицы.

Учитывая объем и сложность работы делопроизводителей в условиях создания больших образовательных комплексов, а также очевидную потребность целевой аудитории в рассмотрении нормативно-методических основ документирования, Центр правовой поддержки «Профзащита» разработал специальную программу курсов повышения квалификации для секретарей, руководителей и сотрудников подразделений по документационному обеспечению деятельности образовательных организаций - «Современный секретарь современного руководителя комплекса». Обучение предполагает совершенствование знаний и навыков по разработке и оформлению различных типов документов; овладение навыками рациональной организации деятельности секретаря с использованием современных ИК-технологий; получение интересных сведений о нормах и правилах делового этикета, создании имиджа секретаря; отработку навыков эффективной коммуникации в деловом общении.

Очевидно, что за последнее время значительным образом изменились условия труда и характер педагогической деятельности, произошло обновление содержания образования, среды и технологий, следовательно, не могут быть прежними и подходы к организации мероприятий, направленных на профессиональное становление и развитие работников системы образования. Курсы повышения квалификации МГО профсоюза и АНО «Профзащита» строят с учетом последних тенденций в образовательной сфере и ориентируют на запросы потенциальных слушателей. Более того, модульная система обучения и относительная мобильность программ позволяют учитывать индивидуальные потребности специалистов.

Курсы МГО профсоюза и АНО «Профзащита» - это курсы, где на смену модели «учитель - ученик» пришла модель «коллега - коллега». Это курсы, где многие сложные проблемы получают разрешение в ходе неформальных бесед и повседневного общения, где слаженно работает команда равноправных специалистов, готовых делиться практическими советами и помогать друг другу. Важно, что по итогам освоения программ слушатели получают сильную мотивацию на успешную работу - знакомятся с позитивным опытом коллег и учатся не только превращать минусы в плюсы, но и заранее предотвращать возможные ошибки.

Авторы перечисленных программ осознают, что современное столичное образование нуждается в компетентных, квалифицированных, уверенных в себе и готовых к непрерывному профессиональному развитию кадрах. Именно поэтому можно быть уверенным, что курсы повышения квалификации, разработанные МГО профсоюза совместно с АНО «Профзащита», позволят московским специалистам сделать очередной шаг на пути к званию профессионала.

Московские педагоги совместили приятное с полезным, приняв участие в выездном семинаре для молодых специалистов «Молодой педагог и инновации в образовательной организации. Траектория развития профессионала», который состоялся в спортивно-оздоровительном лагере «Радуга» в южном селе Новомихайловском.

В первый день участников семинара поселили в комфортабельных номерах, а затем сразу пригласили на тренинги, чтобы познакомить друг с другом. После ужина состоялось торжественное открытие лагеря-семинара «Образ учителя от древних времен до наших дней», подготовленное ЦАО, каждый округ должен был восстановить в хронологическом порядке историю образования разных эпох: Антич-



ность, Средние века, СССР и будущее. ЮАО представил систему образования Древнего Египта; ЗАО показал древнегреческий стиль обучения; СВАО продемонстрировал образ учителя средневековой Азии; ЮВАО говорил об образовании времен СССР; ВАО перенес молодых педагогов в будущее. Молодые учителя из гостеприимной Тулы подарили зрителям заводной молодежный гимн своего города. После мероприятия самые стойкие члены СМП продолжили свое межклубное знакомство на территории СОК «Радуга» и за ее пределами, их зажигательно-танцевальное настроение не иссякало до утра.

Второй день начался с веселых стартов, организованных ВАО в пиратском стиле. Команды должны были пройти все этапы, строго следуя указаниям карты и не растеряв своих участников. Округам предложили разнообразные испытания с интригующими названиями. После обеда активные участники СМП, которым есть чем поделиться с коллегами, открыли свои творческие мастерские. Мастер-классы были самые разнообразные: от росписи футболок до танца живота. Все участники творческих мастерских получили огромное удовольствие от посещения. Молодые педагоги СВАО устроили дискуссию на тему «Образование - это услуга?». Каждый округ выразил свое мнение при ответе на этот вопрос, обсуждение получилось очень динамичным и интересным, но однозначного ответа даже сообща найти не удалось. Достойным завершением второго дня был конкурс «Ораторское искусство», организован-

ное искусство», организованный ЮВАО, его участники продемонстрировали высокий уровень владения ораторскими навыками. Первое место на конкурсе «Ораторское искусство» занял Геннадий Ефимцев (ВАО), второе - Ирина Талызина (ЮАО), третье - Андрей Сементковский (ЗАО), а приз зрительских симпатий достался Дмитрию Алексееву (СВАО).

Третий день в лагере стал долгожданным солнечным днем и начался с эмоциональной зарядки в виде психологических тренингов по округам. Команда настоящих профессионалов научила технологиям выхода из конфликтных ситуаций и конструктивного общения, которые необходимы для профессионального роста педагога. Молодые педагоги ознакомились с



Лето-2015: не только отдых, но и учеба

технологиями «Я - высказывание» и «Я - камера», узнали свой уровень самообладания. Днем они поделились с коллегами своим опытом и провели мастер-классы, причем темы были разнообразны: от системно-деятельностного подхода в образовании до социализации детей с ОВЗ посредством народных подвижных игр. Все мастера показали высокий уровень подготовки и владения информацией, каждый мастер-класс был

вирующая образовательная среда», который в рамках внедрения новых технологий рассказал об общем участии в создании народного учебника, а также ознакомил молодых педагогов с современными педагогическими технологиями проблемного обучения и образовательного квеста.

Четвертый день стал спортивным и начался с зарядки, продолжился соревнованиями по волейболу, задав отлич-

Вечернее мероприятие снова провел Дмитрий Сковородкин, который проверил выполнение домашнего задания, полученное накануне, - команды округов выполняли его в первой половине дня. В результате жеребьевки первой выступала команда ВАО. Молодые педагоги представили технологию дифференцированного обучения. О проектно-исследовательской деятельности рассказали коллеги из ЮВАО. Вместе с залом педагоги составили меню, которое будет востребовано всеми молодыми педагогами, выступление команды СВАО было связано с учебной дискуссией. Представление технологий продолжилось после ужина: команда ЮАО продемонстрировала некоторые приемы развития творческого мышления, команда ЦАО рассказала о ролевой игре на примере судебного разбирательства, в котором зрители стали судом присяжных. Дебаты наглядно продемонстрировали педагоги из Тулы с помощью команд, сформированных из зрителей, проблема вызвала горячие споры в силу своей актуальности: им нужно было выявить формы управления образовательной организацией. Педагоги ЗАО представили технологию «Case-study», выступление отличали яркие образные примеры. В конце концов по этой технологии участники семинара составили задания по различным предметам.

В пятый день выездного семинара после зарядки был устроен флешмоб, участники которого должны были создать «живое число» 2015, затем состоялся второй этап игры по волейболу, в котором сразились команды ЦАО, СВАО, Тулы и ЗАО, а по итогам отбора в финале за 1-е место должны были сразиться команды педагогов ВАО и Тулы.

После обеда состоялся мастер-класс по разработке сайта, где рассказали о том, какую подготовку необходимо произвести для того, чтобы разработать свой собственный сайт.

Молодым педагогам дали задание - разработать макет сайта профсоюза, а перед ужином состоялось долгожданное открытие деловой игры «Лас-Вегас». Команды округов представили свои предприятия: кафе, закусочная, гадалочный салон, диско-бар, мужской бар, парк развлечений, спа-салон и бойцовский клуб, каждый нашел себе заведение для души. Спокойствие в городке нарушали ворISHки, но оперативное реагирование граждан и сотрудников полиции восстановило порядок. После закрытия предприятий на сцене был проведен аукцион для тех, кто не успел потратить свои деньги.

Утро шестого дня традиционно началось со спорта, каждый округ хотел испытать себя в такой подвижной игре, как волейбол, и доказать соперникам свое превосходство. В этот жаркий и солнечный денек прошел психологический тренинг на очень актуальную тему о профессиональном выгорании. Профессиональное выгорание педагога - его эмоциональное истощение, которое, безусловно, сказывается на его деятельности в школе и в детском саду, поскольку атмосфера равнодушия и напряжения, принесенная учителем или воспитателем, негативно влияет на детей, на их мотивацию к обучению.

Тренинг проходил в форме игры, каждый участник смог снять эмоциональное напряжение с помощью особенной методики.

Вечером команды округа собрались на «лобном месте» для представления самостоятельно разработанных макетов сайта профсоюзной организации. В ходе презентации сайтов, обобщая информацию, были выявлены 3 необходимых элемента, которые нужно разместить на сайте:

- обязательный поиск по сайту;
- версия для слабовидящих;
- плиточный интерфейс.

Большинством голосов победу присудили команде Восточного округа.



запоминающимся и стал важным для становления и совершенствования личности педагога. Финальным аккордом дня стало интереснейшее выступление методиста ГМЦ Дмитрия Сковородкина на тему «Моти-

вый темп и настрой как для игроков, так и для болельщиков. В первом матче встретились команды ЮАО и ЮВАО - со счетом 2:0 победили молодые педагоги ЮВАО; во втором матче соревновались две команды ВАО, победила команда ВАО-1 со счетом 2:0, в третьем матче встретились команды ЮАО и ВАО-2, где со счетом 2:0 победила команда ВАО-2, а в четвертом матче победу над командой ЮВАО одержала команда ВАО-1 со счетом 2:1. Команда ЮАО стремилась отыграться, но снова проиграла со счетом 2:0 команде ВАО-1. В завершающем в этот день матче команд ВАО-2 и ЮВАО победила команда ЮВАО со счетом 2:0. Игры завораживали накалом страстей, криками болельщиков и просто прекрасным настроением. Ну а если становилось слишком жарко, можно было охладиться в бассейне!



Как будем платить налоги

Сегодня мы решили поговорить об изменениях в социально значимых сферах законодательства, в частности, об изменениях законодательства в сфере недвижимости.

Изменение налога на недвижимость

Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 12 и 85 части первой и часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и признании утратившим силу Закона Российской Федерации «О налогах на имущество физических лиц» №284-ФЗ вступил в силу с 1 января 2015 года.

Платить налог за дом или квартиру россияне теперь будут по новой схеме: его рассчитают не по инвентаризационной стоимости недвижимости, а по кадастровой. Но большая часть граждан может и не почувствовать роста налоговой нагрузки, ведь законом предусмотрено значительное количество льгот. Определять ставки нового налога призваны региональные власти, но в заданных законопроектных рамках (от 0,1 до 2 процентов). Скажем, ставка налога на жилую недвижимость составляет не более 0,1% от кадастровой стоимости объекта, на нежилую - до 0,5%. Для земельных участков под домами и дачами ставка составляет не более 0,3%, для земель другого целевого назначения - 1,5%. Закон также расширил круг налогооблагаемых объектов: в этот список войдут в том числе и объекты незавершенного капитального жилого строительства. Налогообложение таких объектов будут осуществлять по ставке, приравненной к жилым помещениям.

Новая система будет предусматривать льготы. Право на льготы будут иметь пенсионеры, инвалиды первой и второй групп, инвалиды с детства; дети-сироты; дети, оставшиеся без попечения родителей; сотрудники органов внутренних дел, которым назначена и выплачивается пенсия; граждане, проходящие срочную военную службу в Вооруженных силах РФ, а также ветераны Великой Отечественной, боевых действий, Герои Советского Союза и Российской Федерации, чернобыльцы. Остальные льготы будут зависеть от региона. Остаются и соцнормы жилья, с которых налог на имущество можно не платить. На федеральном уровне установлено, что 20 квадратных метров от площади каждой квартиры, 10 квадратных метров от комнаты и 50 квадратных метров от жилого дома не облагаются нало-

Изменение налогового вычета на строительство или приобретение жилья

Изменения вносит Федеральный закон от 23.07.2013 №212-ФЗ, они коснутся статьи 220 Налогового кодекса РФ. С 1 января 2014 года изменился порядок предоставления имущественных налоговых вычетов.

Теперь налоговый вычет на строительство или приобретение жилья можно использовать не один, а несколько раз. Если налогоплательщик при покупке недвижимости не израсходовал вычет полностью, он вправе воспользоваться остатком при покупке жилья в будущем. Сумма вычета установлена на отметке в 2 млн рублей (без учета процентов по кредитам и займам на соответствующие цели). Закон также вводит ограничения по вычету в сумме расходов на погашение процентов по целевым займам на строительство и приобретение жилья (вычет на проценты по ипотеке), он может быть предоставлен только один раз и в размере не более 3 млн руб. (прежде ограничения по сумме не было). При этом эти изменения не касаются займов (кредитов), выданных до вступления поправок в силу.

Кроме того, закреплена возможность получения имущественного налогового вычета при продаже доли (ее части) в уставном капитале организации, а также при уступке прав требования по договору участия (по договору инвестирования долевого строительства или по другому договору, связанному с долевым строительством). В таком случае налогоплательщик вправе уменьшить сумму своих облагаемых НДФЛ доходов на сумму фактически произведенных им и документально подтвержденных расходов, связанных с приобретением этих имущественных прав. Согласно поправкам налогоплательщик теперь сможет получить вычет как у одного, так и у нескольких налоговых агентов (работодателей) по своему выбору. Имущественный налоговый вычет предоставляют с учетом описанных изменений при соблюдении двух обязательных условий:

- налогоплательщик ранее не получал имущественный налоговый вычет;

- документы, подтверждающие возникновение права собственности на объект (либо акт о передаче - при приобретении прав на объект долевого строительства), должны быть оформлены после 1 января 2014.

В новой редакции Налогового кодекса прямо закреплено право родителей (усыновителей, приемных родителей, опекунов, попечителей) на получение вычета, если жилье или зе-

мельный участок (или доля в данном имуществе) приобретено в собственность их детей (подопечных) в возрасте до 18 лет.

Закон «о резиновых квартирах»

Федеральный закон от 21.12.2013 №376-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вступил в силу с 1 января 2014 года.

Закон ужесточает ответственность граждан за нарушение регистрационного учета по месту жительства и пребывания, а также вводит уголовную



ответственность за фиктивную регистрацию. Закон вводит понятие «фиктивная регистрация» - ею называют регистрацию гражданина РФ по месту пребывания или месту жительства на основании заведомо недостоверных сведений или документов для такой регистрации, либо регистрацию гражданина в жилом помещении без намерения пребывать (проживать) в нем, либо регистрацию гражданина по месту пребывания (жительства) без намерения наймодателя жилого помещения предоставить помещение для пребывания (проживания) этого лица.

Фиктивная регистрация наказывается штрафом в размере от 100 до 500 тысяч рублей либо принудительными работами на срок до трех лет.

Штрафы коснутся не только жильцов, но и собственников жилья. За проживание без регистрации постоялец заплатит от 2 до 3 тысяч рублей, а собственник от 2 до 5 тысяч рублей. Штраф для юридических лиц в этом случае составит от 250 до 750 тысяч рублей.

При этом закон освобождает граждан от необходимости регистрироваться по месту пребывания в жилом помещении, если жилое помещение, в котором он зарегистрирован по месту жительства, находится в том же или ином населенном пункте того же субъекта Российской Федерации.

Организация капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах

Федеральный закон от 25.12.2012 №271-ФЗ внес изменения в Жилищный кодекс РФ, который был дополнен новым разделом «Организация проведения капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах».

С 2013 года капитальный ремонт многоквартирных домов финансируют по новой схеме. С середины года собственники жилья должны ежемесячно оплачивать взносы на капитальный ремонт многоквартирных домов. Согласно ч. 2 ст. 154 ЖК РФ в состав платы собственников за жилое помещение и коммунальные услуги будет включен обязательный ежемесячный взнос на капитальный ремонт.

Размер платы на проведение капремонта устанавливает постановление Правительства РФ №146 от 21.02.2013 «О Федеральных стандартах оплаты жилого помещения и коммунальных услуг на 2013-2015 годы» (данные для каждого субъекта РФ), в расчете на квадратный метр жилого помещения.

Законодательство предусматривает два способа формирования фонда капитального ремонта на специальном счете конкретного дома или на счете регионального оператора (так называемый общий котел). В соответствии с требованием ЖК РФ создан региональный оператор с полномочиями по формированию регионального фонда капитального ремонта МКД, за счет которого производят капитальный ремонт общего имущества таких домов, и утверждена региональная программа по проведению капитального ремонта общего имущества во всех многоквартирных домах, расположенных на территории субъекта.

Денежные средства, за счет которых формируют фонд капитального ремонта, можно использовать исключительно на оплату услуг и/или работ по капитальному ремонту общего имущества в многоквартирном доме, разработку проектной документации (в случае если подготовка такой документации необходима в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности), оплату услуг по строительному контролю, погашение кредитов, займов, полученных и использованных в целях оплаты указанных услуг, работ, а также для уплаты процентов за пользование такими кредитами, займами, оплаты расходов на получение гарантий и поручительства по таким кредитам, займам.

Сергей КУЗИН,
депутат Государственной Думы РФ

ОТДЕЛЫ
образования и воспитания
редактор Светлана РУДЕНКО - (495) 623-57-81
Лора ЗУЕВА - (495) 623-57-81
Оксана РОДИОНОВА - (495) 607-78-57
Маргарита КУРГАНОВА - (495) 623-02-85
Ольга МАРИНИЧЕВА

политики и экономики образования
редактор Анна ДАНИЛИНА - (495) 623-39-17
Вадим МЕЛЕШКО - (495) 623-39-17

информации
Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57

писем и социальной защиты
редактор Надежда ТУМОВА - (495) 623-02-85

культуры
редактор Анна ХРУСТАЛЕВА - (495) 607-78-57
Татьяна ЕФЛАЕВА - (495) 607-78-57

компьютерный
Валерий ЦУКАНОВ - (495) 623-15-49

юридический
Татьяна ПОГОРЕЛОВА - (495) 623-02-85

рекламы и общественных связей
Светлана СЕМЕНОВА - (495) 623-87-15
Ирина АГАЕВА - (495) 623-73-94

ДИРЕКЦИЯ «УГ»-ОНЛАЙН
директор Ольга МАКСИМОВИЧ - (495) 607-93-40

АГЕНТСТВО «КРУГ-тур»
директор Павел КРИВОУСОВ - (495) 623-60-50

СОБОКРОВСКИЕ ПУНКТЫ
Великий Новгород - Светлана ПОТАПОВА
(8162) 66-08-11;
Воронеж - Татьяна МАСЛИКОВА
(473) 242-22-06;
Екатеринбург - Марина РОМАНОВА
(343) 234-34-35;
Нижний Новгород - Вера АБРАМОВА
(831) 218-78-18;
Новосибирск - Нина КОПТЮГ
8-962-831-73-75;
Омск - Наталья ЯКОВЛЕВА (3812) 95-51-30;
Санкт-Петербург - Наталья АЛЕКСЮТИНА
(812) 366-18-85

Ведущий редактор
Виктория МОЛОДЦОВА

Компьютерная верстка
Константин ГРЕССЕЛЬ

Зав. корректурой
Нина КРАСИКОВА

ПРИЛОЖЕНИЯ «УГ»
«Мой профсоюз»
Наталья БУНЯКИНА - (495) 607-78-57
«УГ-Москва»
Виктория МОЛОДЦОВА - (495) 623-02-85

Адрес редакции:
107045, Москва, Ананьевский переулок,
4/2, стр. 1
Телефон для справок (495) 628-82-53.
Факс (495) 628-82-53.
Электронная почта ug@ug.ru
Веб-сайт: http://www.ug.ru

Учредитель:
журналистский коллектив редакции.

Издатель:
ЗАО «Издательский дом «Учительская газета».
© «Учительская газета».
Все права защищены.
Перепечатка допускается только по письменному согласованию с редакцией, ссылка на «УГ» обязательна.

Ⓜ материал печатается на коммерческой основе. Редакция не несет ответственности за достоверность информации, данной в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать с позицией редакции. Рукописи, фотографии, рисунки не рецензируются и не возвращаются.

Время подписания в печать:
по графику 14.00,
17 августа 2015 г.

Газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (ПИ №ФС77-50524)

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1

Индексы: 19690, 16807

Тип. 1978

Тираж 5000 экз.

Родители учатся не только ставить проблемы, но и решать их

На эту важную тему состоялся разговор в Общественной палате РФ, в котором приняли участие московские педагоги и родители



Елена ШИМУТИНА, директор Института развития государственно-общественного управления образованием, заместитель директора ЦО №548 «Царицыно»:

— Мы реализуем интересный и новый грантовый проект «Родительские активисты», занимаясь государственно-общественным управлением больше 10 лет, работаем с родителями, членами управляющих советов, в последние годы видим, что активных родителей становится все больше и больше, хотя не все они члены управляющих советов, но их активная жизненная позиция стала посылом для расширения того круга родителей, которые готовы включиться в активную жизнь, активно рассматривать вопросы реформы образования, влиять, участвовать, получать новые знания. Поэтому целью нашего проекта «Родительские активисты», который стартовал в сентябре прошлого года, стало выведение участия родителей на иной уровень, организация экспертного научного сообщества наших активных родителей.

С одной стороны, мы видим, что происходят изменения в законодательстве, меняются векторы государственной образовательной политики, растет знание нашими родителями современной школы, своих прав и механизмов их реализации, появляются новые знания, которые необходимы для принятия решения, для участия в органах коллегиального управления. В процессе нашей работы мы определили, кто же такие родительские активисты, это те, кто действительно знает законодательные и нормативные акты, те, кто понимает, какие права и возможности есть у них, суть происходящих реформ. Для нас активные родители - те, кому доверяют. Вокруг них формируется группа активных, конструктивных, позитивно настроенных родителей, именно к ним обращаются со всеми сложными вопросами в решении всех сложных проблем, их слышат и слушают в своих школах, они могут выразить общее родительское мнение не только внутри школы, но и вне ее, в местном сообществе, высказывая мнение от имени школы, сообщества школ на муниципальном и региональном уровне. Для нас формирование такого пула позитивно и конструктивно настроенных родителей всегда очень и очень важно.

За 9 месяцев работы мы провели 5 семинаров с нашими родителями, встречались на круглом столе, проводили опросы, получили результаты большого социологического исследования, в котором участвовали более 3000 респондентов из всех федеральных округов нашей страны, «Общественный заказ качества образования». Мы стараемся, как эксперты, помочь в решении проблем, но поставили перед собой задачу и научить родителей самим решать эти проблемы. Эксперты предложили алгоритм решения проблемы при ее возникновении. В ходе проекта каждый родитель мог примерить на себя роль консультанта и тьютора в кругу других родителей в своей школе. У нас родители проводили анкетирование, мозговые штурмы по решению тех проблем, которые возникали. На наш взгляд, кроме тех конкретных вещей, которые мы сделали в проекте, для нас было очень важно, чтобы была создана межрегиональная сеть общественных экспертов - родителей. Для нас очень важно, чтобы заработала система информационно-консультативной поддержки и обратной связи благодаря тем технологиям, которые у нас есть. Мы апробировали алгоритмы участия родителей в общественном контроле и независимой оценке качества образования. Для нас очень важно, что создан механизм сбора и трансляция результатов общественного мониторинга в Общественную палату Российской Федерации, в Общероссийский народный фронт, это привлекает в наш проект все новых и новых родителей. Как обычно, мы говорим: результаты - это хорошо, но эффекты важнее. Мы продолжаем наш проект, у нас есть перспективы расширения и сети родительских активистов, и развития информационно-просветительской работы, и формирования системы взаимодействия. Мы запланировали такой шаг, как проведение первой общероссийской масштабной общественной экспертизы качества общего и дополнительного образования с участием родителей из разных регионов, разных субъектов Российской Федерации.

Любовь САМБОРСКАЯ, заместитель председателя Городского экспертно-консультативного совета родительской общественности:

— На сегодняшний день в школах активно растет техническая база. В образовательных организациях повышается уровень информатизации, появляются новые возможности для обучения детей и взрослых. Все эти изменения, несомненно, повышают интерес к инновационной деятельности и растущему информационно-техническому потенциалу школ родительского сообщества, председателей, заместителей, членов управляющих советов. Это своего рода лакмусовая бумажка, которая показывает их готовность к изменениям.

В этом году в Москве началась процедура аккредитации управляющих советов образовательных учреждений города на соответствие базовым стандартам. Для представителей управляющих советов остро встал вопрос о необходимости повышения уровня знаний и профессионализма именно как общественных управляющих, востребованной оказалась, конечно же, дистанционная форма обучения, все желающие могли и сейчас могут получить информацию на сайте Института государственно-общественного управления. Показателем активности стало и участие представителей управляющих советов города в краудсорсинговом проекте формирования модели государственно-общественного управления. Уровень информированности представителей управляющих советов достаточно высок. Каждая школа находится на определенном уровне информатизации. Конечно, динамика положительная, но у всех темпы разные, зачастую бывает

так, что темпы не удовлетворяют родительское сообщество или, например, членов управляющего совета. В настоящий момент управляющие советы считают необходимым введение в комиссии членов, которые будут понимать инновационную составляющую, тут мы видим большой ресурс в развитии и формировании комиссии по инновациям, разработке положений, регламентирующих деятельность комиссии.

Формирование комиссии по инновациям в рамках управляющих советов - это необходимая потребность, которая возникла исходя из реалий сегодняшнего времени. Комиссия по инновациям в составе управляющих советов должна иметь возможность квалифицированно оценить ту или иную необходимость для реализации предлагаемых проектов, понимать и видеть тенденции образовательной и инновационных сфер, уметь прогнозировать динамику изменений. Необходимо, на наш взгляд, обозначить точки роста и критерии оценки инновационных проектов, которые могут быть предложены в принципе в образовательное учреждение.

В нашем экспертно-консультативном совете есть ко-

миссия по инновациям, представители которой не только члены совета, но и просто заинтересованные родители, активно сотрудничающие с нами. Например, в проекте «Школа новых технологий» мы участвуем в оценке информационно-технических



проектов, отбираем лучшие инновационные педагогические практики, основываясь на своем опыте в той или иной области. Мы можем вносить изменения, предложения, например, один из проектов был предложен педагогом - автоматизированная модель для коррекции речи, мы ее видоизменили, и модель стала иметь две части, сейчас эту модель, возможно, будут апробировать в некоторых коррекционных школах.

Елена СИДОРИНА, член управляющего совета школы №1347, член Городского экспертно-консультативного совета родительской общественности:

— После реорганизации, после объединения в состав нашей гимназии входят 12 корпусов - 7 зданий дошкольного отделения и пять школьных зданий. Это очень большой комплекс. Первое, с чего наша комиссия начала свою работу, - ознакомилась с нормативными документами, с государственным контрактом, санитарными правилами и техническими картами. Главной целью работы комиссии стало сразу сделать так, чтобы дети ели школьную пищу, чтобы им это нравилось и было вкусно. Они провели анкетирование и детей, и родителей, сформировали свои предложения, оформили их, разработали алгоритм, который апробировали, и сейчас, я знаю, что многие школы действуют именно по этому алгоритму. На первом этапе это контроль за посещаемостью учащихся льготных категорий, на втором этапе - контроль за санитарным состоянием зала, внешним видом сотрудников, сервировкой стола, на третьем этапе комиссия приходит и смотрит, как учащиеся принимают конкретные блюда, беседуют с ними, то есть составляет какие-то вкусовые приоритеты по итогам этой встречи, иногда может попросить ответственного за организацию питания накануне проверки заказать порцию для пробы. На четвертом

этапе комиссия обязательно встречается и беседует с поварами, члены комиссии узнают, как готовились те или иные блюда, сверяют их с технологическими картами, соответственно на этом же этапе производят взвешивание порций, то есть контролируют выход готовых блюд. Непосредственно на санитблоке проходят только те члены комиссии, те родители, у которых оформлены медицинские книжки. На пятом этапе идет осмотр посуды, отсутствия сколов, контроль процесса мойки. Сотрудники пищеблока на этом этапе показывают, как они хранят продукты, как обрабатывают; если в этот момент происходит завоз продуктов, то комиссия параллельно контролирует и санитарное состояние машины. На заключительном этапе составляется акт проверки, с которым знакомят всех



сотрудников пищеблока. Каких-то серьезных нарушений, например, в течение этого года выявлено не было, итог работы комиссии был подведен на заключительных родительских собраниях, когда все сказали членам комиссии большое спасибо, потому что дети действительно стали лучше кушать, хвалить ту пищу, которую им дали в столовой, и родители остались очень довольны работой этой комиссии.

Здоровье детей - это, конечно, не только питание, но и удовлетворение их потребности в дополнительной физической и двигательной активности. Тут, как мы считаем, на помощь может прийти третий урок физкультуры. Каким его

сделать, как сделать, чтобы он был интересным, полезным, какой вид спорта выбрать? На протяжении этого учебного года мы приглашали на селектор родительской общественности, который у нас проходит два раза в месяц, представителями разных федераций спорта, у которых есть разработанные уже и утвержденные программы и они могут предложить их школам. Это были федерации регби, гольфа, гимнастики, спортивной борьбы, фитнес-аэробики. Здесь, как мне кажется, особую роль могут сыграть управляющие советы, ведь обсудить с родителями, изучить их мнение, каким они хотят видеть третий урок физкультуры, каким видом спорта они хотят, чтобы занимались их дети, сформировать предложение и помочь организовать проведение вот этих нестандартных и интересных уроков как раз и может управляющий совет.

Самый популярный вид спорта в нашей стране - футбол - получил в этом году особый статус в нашем экспертно-консультативном совете. Два раза мы сыграли два матча между командами родителей и педагогов - членов профсоюза, на следующий год совместно с Московской федерацией футбола мы планируем проведение двух крупных чемпионатов. Один чемпионат будет проходить среди обучающихся школ, а другой - между педагогами и родителями. И здесь нам тоже, знаю, на помощь придут управляющие советы, которые помогут и формировать команды, и играть, мобилизовать болельщиков.