



Новости

Иновации в образовании

В Совете Федерации наградили победителей Всероссийского конкурса «Мои инновации в образовании»-2017, организатором которого выступает Всероссийское педагогическое собрание. 2017 год стал для конкурса юбилейным, ведь стартовал он еще в 2007 году.

Открывая церемонию, первый заместитель председателя Комитета СФ по науке, образованию и культуре Лилия Гумерова отметила, что инновационные подходы к содержанию обучения и воспитания, их организационным формам, средствам и методам - все это направлено на повышение качества образования. В этой связи конкурс «Мои инновации в образовании» дает возможность каждому участнику представить свои идеи и распространить инновационные предложения в регионах. «Номинации конкурса говорят сами за себя - образовательные технологии, воспитательная работа, творческое развитие обучающихся и управление образовательным процессом. За годы проведения конкурс зарекомендовал себя как площадка для обсуждения концепций и практик инновационного развития в сфере образования», - сказала Лилия Гумерова.

По словам председателя ВПС Валентины Ивановой, в этот раз на федеральный этап конкурса было представлено 300 работ, многие из них коллективные. Призовые места присуждены 59 работам. Среди победителей и призеров конкурса - учителя и директора школ, воспитатели дошкольных учреждений, преподаватели СПО, работники органов управления образованием. В церемонии награждения приняли участие заместитель руководителя Рособнадзора Анзор Музаев, главный редактор «Учительской газеты» Петр Положевец и другие почетные гости.

Игорь ВЕТРОВ

Стремление к нулю

Мир без травм не заоблачная мечта, а реальная цель, которую необходимо ставить

В главном медиацентре Сочи с 9 по 13 апреля прошла IV Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ). Форум собрал около 10 тысяч практикующих специалистов в области охраны труда и здоровья, представителей исполнительной власти, надзорных органов, работодателей и профсоюзов, а также международных организаций. Одновременно на разных площадках медиацентра проводилось множество мероприятий разной тематики и формата, чтобы специалисты из разных отраслей могли выбрать нужные и интересные для себя. Но были и тренды, актуальные для всех, вернее для каждого. Главный из них - культура безопасности, без которой невозможно добиться глобальной цели в сфере охраны труда - нулевого травматизма, то есть мира без травм и профессиональных заболеваний.



Депутаты прошли тест по истории

В Государственной Думе 21 апреля прошел «Тест по истории Великой Отечественной войны». Участие в тестировании приняли депутаты, общественные деятели, студенты московских вузов.

Масштабная образовательная акция, организованная Молодежным парламентом при Государственной Думе, проводится в преддверии Дня Победы уже в третий раз. Проверить свои знания можно было на одной из 8 тысяч площадок в вузах, музеях и других организациях, а также на сайте проекта «Каждый день горжусь Россией» kdgr.rf. Тест включал 30 вопросов, посвященных событиям Великой Отечественной, военачальникам, партизанскому движению, жизни в тылу.

Председатель Молодежного парламента при Госдуме Мария Воропаева, говоря о целях этого проекта, сказала, что такие акции, как «Тест по истории Великой Отечественной войны» и «Бессмертный полк», направлены на то, чтобы молодое поколение чаще обращалось к истории - как своей семьи, так и страны в целом. По ее словам, с каждым годом количество участников акции растет. В этом году тестирование охватило все регионы России и многие зарубежные страны.

Александр СИМОНОВ



Самовар от профсоюза - команде Саратовского района



Жюри умеет ценить добрую шутку

В нынешнем году участниками фестиваля молодых педагогов, который проводится в форме КВН, стали 15 команд из различных уголков области, в финал вышли шесть. Заключительное состязание в остроумии, проходившее на базе саратовской гимназии №87, болельщики и зрители назвали праздником весны и хорошего настроения. Дать заряд бодрости, творческого вдохновения, в общем, и было в основе замысла организаторов фестиваля - специалистов кафедры теории и методики обучения и воспитания Саратовского областного института развития образования, которых поддержали Министерство образования региона и областная профсоюзная организация. Председатель жюри, заведующая кафедрой Наталья Григорьевна Чанилова отмечает: за восемь лет фестиваль стал любимой площадкой для встреч молодых педагогов. Его ждут, к нему готовятся. Это трибуна, где можно заявить о своих проблемах, и сцена, на которой блистают талантами.

По зову сердца и по доброй воле

Каждый фестиваль тематический. В 2016-м он был посвящен Году российского кино, в 2017-м - теме экологии, а нынешней весной стал «волонтерским». Кому как не педагогу вести за собой детей и взрослых на добрые дела, которые «помогают сделать страну чуточку лучше!» В остроумной форме, с юмором команды говорили о главном - о своей любви к школе, к детям, работе, которая не может регламентироваться временем. Наверное, неслучайно кто-то из выступавших сказал простую, но значимую фразу: «Мы все здесь - волонтеры!»

Судьбы участников команды Калининского района под выразительным назва-



Команда «Добротрясы» наполнила старую сказку новым содержанием

Праздник хорошего настроения

В Саратове состоялся 8-й фестиваль педагогов «Созвездие молодых талантов»

нием «Свежевыжатые мысли» тому подтверждение.

Команда приезжает на фестиваль третий год и уже второй раз одерживает победу.

Капитан Лазиз Каримов, преподаватель английского языка средней школы №1 Калининска, - абсолютный победитель

За самоваром соберутся в Дубках

Команда Саратовского района - особенная, в ней все участники не только учителя средней школы поселка Дубки, но и ее выпускники! Молодые, веселые, амбициозные. На кафедре теории и методики обучения и воспитания СОИРО на протяжении не-

молодые специалисты Андрей Вишняков и Анна Козлова.

Именно команде «Дубки», занявшей третье место на фестивале «Созвездие молодых талантов-2018», вручили специальную награду в номинации «Общественная активность» от областной профсоюзной организации. И, конечно, подарок - большой самовар, который соберет друзей. А еще специальная награда профсоюза досталась самому молодому участнику фестиваля - Андрею Вишнякову, учителю иностранных языков Дубковской средней школы.



Педагоги Калининского района на фестивале заняли первое место

областного этапа конкурса «Учитель года»-2009, первый президент регионального клуба «Молодость». В свое время он, житель областного центра, приехал работать в районную глубинку, собрал команду творческих, артистичных коллег, для которых школа - жизнь, судьба, служение и миссия.

Учитель истории Ильяс Магадеев преподает в школе четвертый год. С увлечением занимается волонтерской работой, вместе с детьми шефствует над ветеранами района, ведет летопись земляков - участников Великой Отечественной войны. Подружился со студенткой СГУ, будущим учителем биологии Викторией, приехавшей к бабушке в Калининск. Вика - активист студенческого Союза добровольцев. Изюминка фестиваля-2018: Ильяс вручил букет и сделал предложение руки и сердца пришедшей поболеть за команду Викторией!

скольких лет цитируют острые и точные высказывания команды с одноименным названием. Пара знакомых дубковских фраз - и хохот на пять минут, который разряжает обстановку, мобилизует и бодрит. На этот раз команда тоже изрядно повеселила, представив знакомую картину проверок и заседаний, отвлекающих учителя от процесса обучения и воспитания. Борются с ними можно и нужно смехом!

И хотя сценарий выступления написала учитель русского языка и завуч Ольга Викторовна Покатило, свою лепту в содержание актуальных профессиональных шуток, а также актерское мастерство привнес каждый: мудрый капитан, учитель химии Елена Анатольевна Хигай, семейная пара педагогов Митрофановых, талантливая Ольга Эсаулова, учитель английского языка, занявшая 3-е место на региональном конкурсе «Учитель года»-2016, и совсем

Старая сказка на новый лад

Каждому из членов жюри была предложена возможность обратиться к собравшимся. Наталья Чанилова отметила совершенствование культуры юмора и умение молодых выделить главные проблемы внедрения инноваций в школе. Поздравила с дебютом на фестивале команду одного из самых удаленных районов области - Ивanteeвского - под названием «Крайние». В составе этой команды объединились учителя из сел Ивановка, Барсеневка, Арбузовка, а также из самого райцентра - Ивanteeвки, для которых репетиции были хорошим поводом для встреч и общения. Замечательно, что фестиваль помог родиться еще одному сообществу.

Член жюри Игорь Некрасов, преподаватель саратовского колледжа машиностроения и экономики при СГТУ им. Ю.А.Гагарина, отметил гостеприимство принимающей стороны - коллектива педагогов и учащихся гимназии №87, подготовивших концерт. Порадовался красочному действу каждой команды, и особенно артистизму команды Марковского района «Добротрясы», наполнившей сказку о царе Салтане новым содержанием, педагогически.

А Виталий Войтинцев, председатель Ассоциации молодых педагогов Саратовской области, завуч школы №1 города Пугачева, стоявший у истоков создания команды Пугачевского района «По уши в меду», порадовался, что земляки продолжают добрую традицию, достойно выступают на фестивале. Поблагодарил организаторов, министерство образования и профсоюз за такую площадку.

Остается добавить очевидное: фестиваль помогает молодым педагогам поверить в свои силы, дает хороший старт для развития в профессии.

Тамара ТИШКОВА



По указке сверху

В Алтайском крае под сокращение могут попасть 1500 работников образования

Давно обсуждавшаяся профсоюзами и правительством идея уравнивать МРОТ с прожиточным минимумом, похоже, близка к воплощению. Цель благая. Однако на практике в ряде регионов, в числе которых Алтайский край, возникают проблемы. Массовое сокращение работников отрасли образования ожидается в ближайшее время в связи с нехваткой денег на увеличение МРОТ.

«Кампанейщина с массовым сокращением штатов приведет к беде!» - это предупреждение председателя Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Юрия Абдуллаева прозвучало на заседании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Он подверг резкой критике запущенную правительством региона масштабную кампанию по сокращению штатов образовательных организаций. По предварительной оценке профсоюзной стороны, под сокращение в текущем году одновременно попадают в общей сложности около полутора тысяч работников отрасли. При этом беспокоит как массовость проводимых мероприятий, так и их характер: сокращение проводится по указке сверху, во всех райо-

нах и учреждениях, без экспертной оценки их последствий для системы образования.

Настораживает непрозрачный характер организации данной кампании: срочно, по телефонному звонку, без обсуждения и предварительных консультаций с профсоюзом, без заседаний рабочих групп, - в который раз в нарушение основополагающих принципов социального партнерства. «Где сопровождающие программы по трудоустройству выбрасываются на улицу работников, где анализ перспектив занятости? - резонно задает вопросы Юрий Абдуллаев. - Где они найдут работу, особенно на селе?»

Не отрицая того, что где-то оптимизационные мероприятия, равно как и пересмотр служебных обязанностей действительно необходимы, профсоюзная сторона настаивает на обязательном учете специфики функционирования образовательных организаций. Давайте еще раз посмотрим на эффективность наших штатных расписаний, а не будем вот так механически, через колено, ничем не обосновывая, сокращать людей.

Безопасность детей, равно как и бесперебойная работа образовательных организаций в строгом соответствии с требованиями к освоению основных программ и стандартов - безусловный приоритет!

У экономистов свои задачи, а у профильных министерств и подведомственных им учреждений - свои. И здесь надо работать взвешенно и аккуратно. Иначе механическое сокращение - просто потому что мало денег - может привести к непоправимым последствиям и даже беде! Здесь недоглядели, потому что мало штатов, там недокормили, тут недоучили. А отвечать за все - председателю комитета по образованию и директору, которым приказали сверху: сокращай!».

Пока профсоюзу непонятна сама стратегия и тактика этой кампании, он не был предупрежден о сложившейся ситуации. В этой связи Юрий Абдуллаев предложил в решении краевой трехсторонней комиссии закрепить следующий пункт: «региональным министерствам и управлениям социальных отраслей, главам муниципальных образований организовать работу комиссий по обеспечению соблюдения законодательства и социальной стабильности в коллективах при проведении организационно-штатных мероприятий. Обеспечить обязательное участие в работе комиссий представителей профсоюзных организаций. Обратить особое внимание на экспертную обоснованность проводимых мероприятий с учетом как экономической

составляющей, так и специфики функционирования учреждений, в особенности требований к обеспечению их безопасности и стабильной работы».

Заместитель председателя правительства Алтайского края Надежда Капура пояснила, что оптимизации штатов вызвана необходимостью безусловного исполнения решения Конституционного суда по МРОТ и его значительного увеличения с 1 мая 2018 года.

«На фонды оплаты труда бюджетных организаций легла дополнительная нагрузка. Это и повлекло за собой необходимость оптимизации штатов, при проведении которой, соглашусь, важна глубокая проработка всех вопросов с учетом как достижения показателей по снижению неэффективных расходов, сбалансированности бюджетов, так и социальных моментов и обеспечения нормального функционирования наших учреждений. Мы обязательно будем работать над этим и призываем профсоюзную сторону к совместной деятельности по разрешению данной ситуации и снижению ее социальной остроты», - прокомментировала она выступление профсоюзного лидера.

Елена ИВАНОВСКАЯ

Алтайский край

Кузница профсоюзных кадров

С 2016 года в Красноярской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки действует программа «Кадров», предусматривающая систему мер по подбору профсоюзных кадров, совершенствованию системы их обучения, созданию условий для профессионального роста профлидеров и актива. В рамках ее реализации в конце марта был проведен двухдневный семинар для кадрового резерва на должность председателя местной организации профсоюза.

В семинаре участвовали 47 человек: лидеры первичных профсоюзных организаций, руководители образовательных учреждений, сотрудники муниципальных органов управления образованием. В программе были предусмотрены лекции, практические занятия, мастер-классы от специалистов аппарата краевой организации профсоюза.

По задумке организаторов в ходе семинара предстояло наладить межмуниципальное взаимодействие, объединить имеющийся опыт территорий. Поэтому начался семинар с работы в группах. Участники продумывали содержание деятельности профсоюзных организаций, готовили проект плана работы, смету. Модератором площадки выступила Наталья Савченко, заместитель председателя краевого комитета профсоюза. Затем совместно с заведующей орготделом Ириной Каширицовой участники проработали организационно-уставные вопросы.

Продолжили обучение юристы. Заведующая правовым отделом, главный правовой инспектор труда Римма Мубаракшина рассказала о роли первичной профсоюзной организации в осуществлении контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства, указала наиболее часто встречающиеся нарушения. Юрист Татьяна Петрухина ознакомила аудиторию со сложившейся системой социального партнерства в сфере образования.

Наталья Кирилах, заведующая информационным отделом, посвятила свое занятие теме «PR-сопровождение профсоюзной деятельности». Участники узнали о том, как эффективно построить информационную работу в организации, используя современные интернет-ресурсы, и в рамках



практического задания попробовали себя в роли профсоюзного репортера - подготовили краткую новостную заметку для сайта.

Второй день семинара начался с освещения вопросов охраны труда, которые оказались особенно актуальными в тематический год. О том, как наладить систему управления охраной труда в образовательном учреждении и на муниципальном уровне, рассказала Тамара Кирилах, главный технический инспектор труда краевой организации.

Затронули и тему, волнующую всех педагогов, - участие профсоюза и его выборных органов в установлении системы оплаты труда работников образования. Ответы на вопросы искали вместе с Натальей Ожиговой, заводчиком по вопросам оплаты труда и экономики образования.

Психолог Лидия Ковригина поработала с педагогами над развитием профессиональных и личностных качеств профсоюзного лидера.

Завершился семинар встречей с председателем Красноярской краевой организации Людмилой Косарынцева. Людмила Васильевна поделилась новостями Всероссийского семинара-совещания и вы-

ездного заседания исполкома профсоюза, проходивших в Калининграде, рассказала о грядущих изменениях в системе образования, обозначила наиболее важные задачи для работников отрасли и профсоюзных организаций.

Вот какие отзывы получили организаторы семинара.

Ирина РЕЙМ, Кировский район Красноярск: «В ходе работы я испытала массу положительных эмоций! Разнообразные формы и способы подачи материала не давали скучать. В зале заседаний ФПКК собрались настоящие единомышленники, гордящиеся своей принадлежностью к профессиональному союзу. Такие встречи необходимы всем нам: членам профкома, председателям первичных профсоюзных организаций, активным членам профсоюза. Повышается мотивация и продуктивность деятельности первичек, возрастает компетентность председателей... Да и просто смена деятельности и обстановки положительно сказывается на эмоциональном состоянии участников!»

Лидия ТРЕТЬЯКОВА, Ирбейский район: «Я впервые на таком обучении. Очень рада, что приехала. Желаю вашей команде успехов, удачи, творческой работы! Благодаря

семинару появились новые идеи в организации работы профсоюзного комитета в школе».

Наталья КОЛЕСНИКОВА, г. Назарово: «Два дня прошли насыщенно и интересно. Появилось четкое понимание того, как работать, в каком направлении двигаться дальше. Получила полезную информацию по мотивации профсоюзного членства».

Марина ТИУНОВА, Ермаковский район: «Большое спасибо за важную и актуальную информацию. К концу семинара сложилось четкое понимание миссии и значимости профсоюза в педагогическом сообществе».

Елена ФРИЦЛЕР, Свердловский район Красноярск: «Только положительные эмоции. Уверенности в своих действиях прибавилось. Статус педагога на фоне общей информированности очень низкий, а вы даете глоток чистого воздуха, возможность почувствовать себя защищенными».

Краевая организация профсоюза продолжит практику обучения кадрового резерва, следующий подобный семинар планируется провести в октябре.

Информационный отдел аппарата Красноярской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования



В главном медиацентре Сочи с 9 по 13 апреля прошла IV Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ). Форум собрал на своей площадке около 10 тысяч практикующих специалистов в области охраны труда и здоровья, представителей власти, надзорных органов, работодателей и профсоюзов, а также международных организаций. Озвученные на ВНОТ приоритеты становятся руководством к действию для всех структур, связанных с этой важнейшей сферой. В этом году определены новые подходы, реализация которых позволит вывести безопасность труда на новый уровень.

Дело семейное

Первый мастер-класс, который я посетила просто по наитию, оказался не случайным событием в череде многих других, которыми была насыщена Неделя, он назывался «Осознанная безопасность на производстве». Отмечу, что одновременно на разных площадках медиацентра проводилось множество мероприятий разной тематики и формата, чтобы специалисты из разных отраслей могли выбрать нужные и интересные для себя. Но были и тренды, актуальные для всех, вернее для каждого.

Главная новация Всероссийской недели охраны труда в этом году - программа «Нулевого травматизма» - VISION ZERO. Возможна ли статистика с таким показателем? Мы привыкли к тому, что нет. Но если к этому не стремиться, такой цели не достичь никогда и к ней не приблизиться.

Об этом очень доходчиво и ярко рассказывал Иван Маурах, ведущий бизнес-тренер Business Relations. Особенность программы в том, что она не просто учит правилам безопасного поведения, а работает с мыслями и привычками сотрудников, их внутренними установками.

- Вспомните о том, как вы впервые держали на руках своего ребенка, маленький, бесценный комочек, только начавший свою жизнь. Какой процент травматизма вы ему желаете? Меньше, чем в прошлом году по стране, на 37%? Конечно, нет, только нулевой!

Начав с весьма животрепещущего примера, Иван Маурах продолжил тему семейных ценностей и обратился к истории развития нефтяной отрасли. В начале XX века в ней работало много семейных бригад, сложились целые династии. Так вот, позже было замечено и подтверждено статистикой, что в семейных бригадах уровень травматизма в три раза меньше, чем в так называемых сборных, где люди не связаны кровным родством. Дело в том, что в семейных бригадах больше заботы о младших и уважения к авторитету старших, опытных работников и к тому же - родственников. Любовь и забота - тоже одна из основ безопасности труда.

Следующий посыл бизнес-тренера оказался весьма неожиданным: «Никто никому ничего не должен». Казалось бы, абсурд, а как же обязанности по соблюдению техники безопасности? Все та же неумолимая статистика свидетельствует, что репрессивные меры в этой сфере работают все хуже, а 69% несчастных случаев связаны с человеческим фактором. Стало быть, пока каждый работник не поймет, что соблюдение требований охраны труда - его личная ответственность, нулевого травматизма не достичь.

Осознанная безопасность - одно из основополагающих понятий в философии VISION ZERO, понимание того, что твоя жизнь - единственная в своем роде и ты лично заинтересован в том, чтобы ее беречь.

Достижения и вызовы

Ключевым мероприятием открытия Недели стала стратегическая пленарная сессия «Сфера охраны труда: достижения и вызовы». Пленарный зал Медиацентра не смог вместить всех желающих, и многим пришлось наблюдать трансляцию происходящего на мониторах, установленных в фойе.

На сессии говорилось о том, что на сегодняшний день в России благодаря внедрению специальной оценки условий труда,



Пленарная сессия в день открытия

Стремление

Мир без травм - не заоблачная мечта, а реальная цель,

применению риск-ориентированного подхода, использованию инновационных технологий уровень травматизма достиг исторического минимума, за 10 лет количество несчастных случаев снизилось в два раза. Между тем дальнейшее развитие системы охраны труда предъявляет новые вызовы и ставит новые задачи.

В связи с этим Россия присоединилась к международному движению Vision Zero - «Нулевой травматизм», тем самым подтвердив намерение к установлению приоритета профилактики несчастных случаев

Все предприятия, организации, отрасли могут сфокусироваться на тех ориентирах, которые интересны именно им. К примеру, на строительной площадке ключевым станет предотвращение несчастных случаев, но в учреждениях образования психосоциальные факторы и эргономика выходят на первое место. Поэтому нашу концепцию можно адаптировать к любой компании в любой стране мира.

Впервые стратегия Vision Zero была представлена 4 сентября прошлого года в Сингапуре. На IV Всероссийской неделе

труд людей на этих рабочих местах становились более безопасными.

Если мы превентивно соблюдаем нормальные условия труда и снижаем влияние вредных факторов на здоровье людей на производстве, то тем самым движемся по пути повышения производительности труда.

Министр сообщил, что в прошлом году количество тяжелых несчастных случаев снизилось на 13%, а число тех, кто погиб на производстве, уменьшилось почти на четверть по сравнению с 2016 годом. Поэтому та задача, которую ставит Международная ассоциация социального обеспечения - нулевой травматизм, на самом деле не является чем-то недостижимым. Просто этим нужно заниматься постоянно, ежедневно, составляя соответствующие «дорожные карты», планы, анализируя ситуацию в каждом конкретном случае.

- На уровне всех министерств и ведомств в этом году будут составлены детальные «дорожные карты» улучшения условий труда, я очень надеюсь, что такие же мероприятия пройдут во всех регионах и эта работа станет носить системный характер. Мы сейчас готовим изменения в Трудовой кодекс с тем, чтобы эти программы как на отраслевом, так и на федеральном уровне были стандартными и понятными для всех.

Правительство буквально на днях, 30 марта, приняло решение о том, чтобы в Российской Федерации начала действовать подпрограмма «Безопасный труд» в рамках государственной программы «Содействие занятости населения». Для реализации подпрограммы пока предусмотрены небольшие деньги, но это только начало. Мы должны вместе с вами разрабатывать общие методологические подходы, с тем чтобы прежде всего работодатели вкладывались в создание безопасных условий труда.

Очень важную работу сейчас ведет Фонд социального страхования по реформированию модели страхования по профессиональным заболеваниям, несчастным случаям на производстве.

Сегодня мы в этом зале присоединились к кампании «Нулевой травматизм». Будем надеяться, что все больше и больше компаний в Российской Федерации будут становиться участниками этой программы. И мы с вами в обозримой перспективе, может быть через 5-10 лет, все-таки сможем достичь нулевого травматизма.

Слабое звено

Директор бюро Международной организации труда (МОТ) для стран Восточной Европы и Центральной Азии Ольга Кулаева го-



На одном из мероприятий ВНОТ

и создания экономических стимулов для работодателей к сохранению жизни и здоровья работников.

Ханс-Хорст Конколеwski, генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО), рассказал о концепции «Нулевого травматизма», которая уже действует во многих развитых странах Европы.

- Ее философия состоит в том, что все профессиональные заболевания и несчастные случаи можно предотвратить. В отличие от других программ с подобным названием мы не ставим задачу подсчитать количество несчастных случаев и потом следить, как оно приближается к нулю. Для нас это скорее процесс изменения менталитета. Идея состоит в том, чтобы создать культуру профилактики на производстве, которая опирается на три главные ценности: безопасность, состояние здоровья и благополучие.

Очень важно, что мы используем гибкий подход, поскольку эта кампания глобальная.

охраны труда состоялся торжественный запуск программы «Нулевого травматизма» в России. Старт кампании был положен тут же, на стратегической сессии - все присутствующие в зале в знак принятия концепции дружно подняли над головами флажки с эмблемой Vision Zero. Запуск программы запланирован на этот год и в других странах на разных континентах, в том числе в США.

О самом главном

- По большому счету, это самое ценное, что может быть, - людские жизни, здоровье, - отметил на пленарной сессии министр труда и социальной защиты РФ Максим Топилин. - В Декларации целей и задач Минтруда России на 2018 год вопросам безопасности труда уделяется очень серьезное внимание. Мы исходим из того, что все действия, которые лежат в рамках компетенции министерства, направлены на то, чтобы рабочие места,



ворила на стратегической сессии об устойчивом дефиците рабочих мест, особенно для молодежи. И проследила связь между безопасностью труда и безработицей.

Последние данные мировой статистики показывают, что число безработных в 2017 году увеличилось на 3,4 миллиона человек по сравнению с 2016 годом. Парадокс заключается в том, что мировая экономика демонстрирует рост, но этот рост не приводит к повышению уровня занятости. Наблюдается устойчивый дефицит достойных рабочих мест. В значительной степени от этого парадокса страдает молодое население. Безработица среди молодежи достигла 71 миллиона человек, а это более 13%. ...

- Это не может нас не тревожить. Вопрос того, какой будет сфера труда, - один из ключевых вопросов, которые наша организация выносит на повестку дня, - отметила Ольга Кулаева. - Мы видим, что усиливаются процессы роботизации, распространения новых, нестандартных форм занятости. В первую очередь эта неизвестность, неопределенность касается молодого поколения, которое только выходит на рынок труда.

ситься на вредные условия производства или нестандартные формы занятости. В нестандартных формах трудно предсказать, как будут регулироваться вопросы охраны труда, потому что человек сам определяет свои условия труда, продолжительность рабочего дня.

Мировая экономика недосчитывается примерно 4% валового внутреннего продукта в результате травм и профессиональных заболеваний. Поэтому мы и предлагаем тему «Безопасность и здоровье нового поколения» и призываем всех направить свои усилия на продвижение этой идеи.

Информация как угроза здоровью

В перерывах между многочисленными симпозиумами, конференциями, тренингами и панельными дискуссиями участники Недели могли ознакомиться с новейшими моделями спецодежды, средствами индивидуальной защиты, инновационным оборудованием в сфере охраны труда. Но пока не придумана такая каска, такой скафандр, который защитил бы работников интеллек-

Оказывается, информация является физическим фактором(!) возникновения и развития многих заболеваний. Информация в зависимости от воспринимаемого органа может быть визуальной, аудиальной, тактильной. Часто она служит негативным фактором, который приводит к развитию стресса, а его последствия приводят к заболеваниям сердечно-сосудистой, пищеварительной, иммунной систем, онкологическим и психическим заболеваниям, повышению уровня травматизма и суицидов.

Особенно опасна информационная нагрузка для уязвимых групп, а к ним относятся дети, подростки, женщины, самые малообеспеченные, а также пожилые работники.

- Специфика психологии таких лиц и коллективов требует определенного подхода, потому что лица с повышенной болезненностью склонны реагировать на вредную и бесполезную информацию, - подчеркнула Марина Александровна. - К этим группам нужно применять более жесткие гигиенические критерии с оптимальными параметрами на уровне комфорта. Для них важно

колением работников, и никакой опасности во время рабочего процесса им не грозит. Такое небрежение к безопасности труда часто становится причиной травматизма, с которым приходится бороться, изобретая все новые формы просвещения в сфере охраны труда.

Заведующий отделом охраны труда и здоровья, главный технический инспектор труда ЦС Общероссийского Профсоюза образования Юрий Щемелев, принимавший активное участие в мероприятиях ВНОТ, выступая в прениях, отметил некоторые направления, которыми занимается профсоюз:

- У нас в профсоюзе есть советы молодых педагогов, советы уполномоченных по охране труда в вузах, которые тоже занимаются этими проблемами. Молодежь активно принимает участие в таких мероприятиях, как КВНы по охране труда, выставки рисунков, профсоюзные квесты по вопросам безопасности. Все эти формы

К нулю

которую необходимо ставить

В январе был опубликован доклад Всемирного экономического форума, который предполагает, что 1 миллион американцев не только увидит исчезновение своих рабочих мест, но обнаружит исчезновение своих профессий к 2026 году. Это не означает, что не будут возникать новые профессии, новые рабочие места. Это означает, что потребуются значительные усилия, чтобы подготовить к этому новые поколения.

Поэтому в качестве основной темы Всемирного дня охраны труда в этом году нами предложена тема «Безопасность и здоровье нового поколения». На долю молодых работников от 15 до 24 лет приходится 15% мировой рабочей силы. Это 541 миллион человек! И, к большому сожалению, по многим причинам молодые люди в большей степени подвержены производственному травматизму, чем их взрослые коллеги, этот показатель среди них выше примерно на 40%.

Средний переход от учебы к работе у современного молодого человека занимает примерно семь лет. За это время он успевает войти в неформальную экономику, согла-

туального труда от психоэмоционального выгорания и стрессов - здесь все тоньше и сложнее...

На круглом столе «Стресс и психосоциальные риски на работе, депрессии и другие нарушения здоровья. Информационная гигиена и профилактика информационно-зависимых нарушений здоровья» шла речь именно об этом.

Как рассказала доктор медицинских наук, заведующая лабораторией НИИ медицины труда имени академика Н.Ф.Изморова Марина Фесенко, психосоциальные факторы, стресс на работе, по прогнозам Всемирной организации здравоохранения, будут основной причиной нетрудоспособности к 2020 году. Роль информации, как основного цивилизационного ресурса, неуклонно возрастает. Ее объемы увеличиваются. Возрастает число навыков использования информационной сети. Возникновение такого вредного фактора, как информация, потребовало развития такого научного направления профилактической медицины, как информационная гигиена.

сокращение информационных потоков до разумных пределов, формирование установки на активную социальную вовлеченность и посильные нагрузки, удовлетворенность трудом и творчеством.

Что нужно поколению Y?

Тематике предстоящего Всемирного дня охраны труда на ВНОТ была посвящена отдельная программа, в том числе конференция по теме «Охрана труда: молодые работники особенно уязвимы». Среди спикеров конференции - представители МОТ и Минтруда России. Ее участники предлагали свой практический опыт борьбы с повышенным травматизмом среди молодого поколения работников. На встрече говорилось о том, что поколение Y, так называемые миллениалы, родившиеся после 1981 года и встретившие новое тысячелетие в юном возрасте, с одной стороны, отличаются особой вовлеченностью в информационные технологии, с другой - подчас слишком инфантильны. Они считают, что все для них уже заранее подготовлено предыдущим по-



Юрий ЩЕМЕЛЕВ

популяризируют заявленную сегодня тему и усиливают ответственность каждого молодого работника на своем рабочем месте.

Юрий Григорьевич, обращаясь к модератору конференции, советнику отдела Департамента условий и охраны труда Минтруда России Марии Зенкиной, поднял вопрос подготовки молодых специалистов в вузах и организациях среднего профессионального образования:

- В советское время в пятилетнюю программу обучения молодого специалиста в вузе в обязательном порядке включалась 40-часовая программа подготовки на кафедре охраны труда. На сегодняшний день эта система нарушена, не во всех вузах есть кафедры по охране труда, особенно сложно проблема решается в среднем профессиональном образовании. Поэтому я предлагаю поддержать инициативу спикеров этого мероприятия по подготовке в вузах и ссузах специалистов в области охраны труда, а также обобщить опыт работы в области охраны труда и здоровья среди молодежи и составить информационный сборник по этой тематике.

Также он напомнил о необходимости включения в обязательную программу и в гуманитарных, и в технических вузах вопросов охраны и безопасности труда. Представитель Минтруда поблагодарила за эти предложения и пообещала отработать их с коллегами из Росмолодежи и Минобрнауки РФ.

IV Всероссийская неделя охраны труда завершилась торжественным награждением молодых представителей трудовых коллективов по итогам фестиваля «Готов к труду и обороне». Что и говорить, хорошая физическая подготовка - тоже основа здорового образа жизни, а положительные эмоции во время совместного занятия спортом в трудовом коллективе идут на пользу охране труда.

Наталья ВОРОНИНА



Молодежь на Всероссийской неделе охраны труда



Кто на

У руководителей и работников образовательных учреждений нередко возникают вопросы о порядке замещения временно отсутствующих коллег. Что делать, если на всю школу один учитель химии и он заболел? Должен ли тренер-преподаватель, отправившийся с командой учащихся на сборы, потом отработать пропущенные часы? Как поступить, если речь идет о длительном замещении отсутствующего работника (к примеру, на период его нахождения в отпуске по уходу за ребенком)? Как оплачивать работу замещающих педагогов в школах, детских садах, учреждениях дополнительного и профессионального образования? Подробные разъяснения на каждый случай подготовили специалисты аппарата Общероссийского Профсоюза образования.

РАЗЪЯСНЕНИЯ о порядке замещения временно отсутствующих работников

I. Общие положения

В образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы высшего образования, дополнительного профессионального образования (далее - образовательные учреждения), замещение временно отсутствующих учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, иных педагогических работников (далее - педагогические работники) может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно статье 151 ТК РФ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601¹ установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника с учетом фактического объема дополнительной педагогической, учебной (преподавательской) работы.

В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться с учетом положений статьи 99 ТК РФ.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно статье 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой

договор считается заключенным на неопределенный срок.

Действовавшее ранее в ТК РФ положение, в соответствии с которым работодатель мог без согласия работника на период до 1 месяца «по производственной необходимости» привлекать его для замещения отсутствующего работника, в настоящее время ограничено только случаями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в частях 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

II. Особенности замещения временно отсутствующих учителей

Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, при этом доплата за дополнительно проведенное с их письменного согласия количество часов занятий по тому же учебному предмету следует производить на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует осуществлять уточнение недельного объема учебной нагрузки путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производить перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки, предусматривая в дополнительном соглашении к трудовому договору, что дополнительный объем учебной нагрузки замещающему учителю устанавливается на период замены временно отсутствующего учителя.

Если заранее известно, что замещение учителя будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения учителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, на период до приема на работу постоянного учителя в случаях, когда на вакантные часы учебной нагрузки планируется принять другого учителя), оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об увеличении объема учебной нагрузки на период замены целесообразно осуществлять с первого дня замены без использования почасовой оплаты, то есть производить оплату труда из установленного замещающему учителю размера ставки заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки, определенному с учетом часов замещения.

На период замещения временно отсутствующего учителя может быть принят другой учитель того же предмета, с которым должен быть заключен срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

В исключительных случаях, когда учителя временно заменить учителем того же предмета невозможно, может иметь место замещение отсутствующего работника учителем, преподающим другой предмет, который может пройти с обучающимися учебную программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог

восполнить пропущенные учебные занятия.

По сложившейся практике, оплату труда указанных учителей при таком замещении целесообразно осуществлять следующим образом:

- учителю, замещавший отсутствовавшего учителя и проходивший с обучающимися учебную программу по своему предмету вперед, дополнительную оплату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернушемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации;

- отсутствовавшему учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться из установленного размера ставки заработной платы почасовая оплата за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, установленного при тарификации.

Такой порядок замещения временно отсутствующего учителя позволяет восполнять пропущенную учебную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Замещение временно отсутствующих учителей другими работниками, которые могут вести преподавательскую работу по соответствующему предмету, может осуществляться наряду с их основной работой, определенной трудовым договором, поскольку в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41² совместительством не считается и не требует заключения отдельного трудового договора преподавательская работа директоров, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, занимающих штатные должности (педагогов-психологов, социальных педагогов, педагоги-библиотекари, методисты и др.), библиотекарей, инженеров, лаборантов, других работников из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала.

Замещение временно отсутствующих учителей, то есть выполнение учебной (преподавательской) работы наряду с основной работой, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенному по основной должности, где указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты (п.п. 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601).

За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую по замещению отсутствующего учителя, производится почасовая оплата пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. Определение размеров почасовой оплаты указано в разделе VII настоящего разъяснения.

Замещение временно отсутствующих учителей у того же работодателя (особенно на длительное время) может осуществляться путем временного перевода, к примеру, педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря или другого работника с его согласия на должность учителя на период до выхода отсутствовавшего работника на работу, как это предусмотрено статьей 72.2 ТК РФ.

Если с временно отсутствовавшим учителем трудовые отношения по каким-либо причинам прекращаются, а замещавшему работнику прежняя работа не предоставлена и он не настаивает на ее предоставлении, продолжая работать учителем, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, то есть трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

III. Особенности замещения временно отсутствующих преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, дополнительная оплата за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, может производиться по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В случае если годовой объем учебной нагрузки преподавателей уменьшался (на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц) по причине нахождения в ежегодном и дополнительном отпуске, на учебных сборах, в связи с временной нетрудоспособностью, командировкой, получением дополнительного профессионального образования и т.п., дополнительная оплата по часовым ставкам за замещение временно отсутствовавших преподавателей осуществляется после выполнения преподавателем годовой уменьшенной по указанным причинам учебной нагрузки.

В том случае, если замещение будет продолжаться непрерывно свыше двух месяцев (к примеру, на период нахождения преподавателя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), то со дня его начала уточняется годовой объем учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, а также производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

IV. Особенности замещения временно отсутствующих тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования

Замещение временно отсутствующих тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования может быть осуществлено при необходимости осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника, применительно к условиям, предусмотренным разделом II настоящих разъяснений для учителей.

Временное отсутствие тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования может быть вызвано направлением их в служебную командировку с частью обучающихся для их участия в соревновании, конкурсе или другом мероприятии.

За тренерами-преподавателями и педагогами дополнительного образования на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ), а в соответствии со статьей 166 ТК РФ они освобождаются от выполнения работы, обусловленной трудовым договором по месту нахождения образовательного учреждения.

Из этого следует, что работодатель не вправе требовать от тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования отработки пропущенных часов занятий, в том числе в отношении обучающихся, не участвовавших в соревнованиях и других мероприятиях, поскольку в данном случае такая работа для них будет являться дополнительной, а соответственно, требующей

¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», зарегистрирован Минюстом 25.02.2015, регистрационный №36204.

² Постановление Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный №4963.



заменяю?

обязательного письменного согласия и до-
полнительной оплаты.

Таким образом, если часы занятий в ука-
занных случаях никем не замещались, а также
были пропущены указанными педагогичес-
кими работниками по причине их временной
нетрудоспособности (статья 183 ТК РФ),
направления для повышения квалификации
с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ), на-
хождения в ежегодном и дополнительных
отпусках (ст. 114, 119, 173-176, 334 ТК РФ),
но требуется восполнение пропущенной про-
граммы за счет выделения дополнительного
времени, то за их проведение с письменного
согласия работников сверх количества часов,
установленных при тарификации, педагогиче-
ским работникам за дополнительное коли-
чество часов учебной (преподавательской)
работы должна производиться соответству-
ющая дополнительная оплата.

V. Особенности замещения временно отсутствующих воспитателей дошкольных групп

В образовательных организациях, реали-
зующих дошкольную образовательную про-
грамму, режим пребывания в течение дня (в
течение недели) детей в группах, как правило,
значительно превышает норму часов педа-
гогической работы в неделю за ставку зараб-
отной платы воспитателя, установленную
пунктами 2.5-2.7 приложения 1 к приказу Мин-
обрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 и
составляющую в зависимости от особенностей
здоровья воспитанников 25, 30 или 36 часов
в неделю. Из этого следует, что на каждую
группу воспитанников может приходиться
более одной должности воспитателя, что пред-
полагает работу воспитателей по сменам.

Кроме того, с письменного согласия вос-
питателей может осуществляться их педаго-
гическая работа сверх установленной нормы
часов педагогической работы за ставку зар-
ботной платы или ниже установленной
нормы часов как на постоянной основе, так
и в связи с замещением временно отсутст-
вующего воспитателя.

Оплата труда воспитателей сверх установ-
ленной за ставку заработной платы нормы
часов педагогической работы в неделю, вы-
полняемой ими с письменного согласия на по-
стоянной основе, осуществляется из размера
ставки заработной платы пропорционально
фактически определенному в неделю объему
педагогической работы (п. 4 примечания,
предусмотренного в приложении 1 к приказу
Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г.
№1601).

Оплата труда воспитателей, замещающих
с их письменного согласия временно от-
сутствующих коллег, то есть выполняющих
эту работу в большем количестве часов по
сравнению с количеством часов педагогиче-
ской работы, выполняемым на постоянной
основе, также осуществляется из размеров
установленных им ставок заработной платы
пропорционально выполненному за отсут-
ствующего воспитателя количеству часов
педагогической работы.

Иной порядок оплаты труда применяется
к случаям, когда работа воспитателей за
пределами рабочего времени (смены) с их
письменного согласия осуществляется в тот
же день по инициативе работодателя в связи
с неявкой сменяющего работника или роди-
теля. Продолжение работы при неявке сменя-
ющего работника, если работа не допускает
перерыва, согласно п. 3 части второй статьи
99 ТК РФ является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа в соответствии со
статьей 149 ТК РФ относится к выполне-
нию работ в условиях, отклоняющихся от
нормальных, и компенсируется в порядке,
установленном статьей 152 ТК РФ, то есть
оплачивается за первые два часа работы не
менее чем в полуротном размере, за последу-
ющие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан обеспечить точный
учет продолжительности сверхурочной ра-
боты каждого работника.

По желанию работника сверхурочная
работа вместо повышенной оплаты может
компенсироваться предоставлением допол-
нительного времени отдыха, но не менее
времени, отработанного сверхурочно.

Следует также учесть, что в соответствии
со статьей 99 ТК РФ работодатель обязан не-
медленно принять меры по замене сменщика
другим работником, поскольку продолжи-
тельность сверхурочной работы не должна
превышать для каждого работника 4 часов в
течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Такой мерой после применения условий
сверхурочной работы со стороны работо-
дателя может являться привлечение для
замещения временно отсутствующего вос-
питателя:

- другого воспитателя после перерыва в
работе по занимаемой им должности с пла-
той труда пропорционально отработанному
им количеству часов из размера ставки зар-
ботной платы, предусмотренной системой
оплаты труда для воспитателей;

- другого педагогического или иного ра-
ботника для выполнения им педагогической
работы наряду с основной работой в порядке,
предусмотренном статьей 60.2 ТК РФ.

VI. Особенности замещения временно отсутствующих музыкальных руководителей дошкольных групп

В образовательных организациях, реали-
зующих дошкольную образовательную
программу, работа, связанная с музыкальным
воспитанием, осуществляется музыкаль-
ными руководителями, которым установлена
норма часов за ставку заработной платы, со-
ответствующая 24 часам в неделю.

Если образовательным учреждением
применяются нормативы по определению
численности персонала, занятого обслу-
живанием дошкольных учреждений (ясли,
ясли-сады, детские сады), утвержденные по-
становлением Минтруда России от 21 апреля
1993 г. №88³, то в соответствии с ними на каж-
дую группу детей должно предусматриваться
по 0,25 единицы должности музыкального
руководителя, исходя из чего 1 должность
музыкального руководителя устанавливает-
ся на каждые 4 группы.

Если количество дошкольных групп пре-
вышает 4 группы, то при отсутствии другого
музыкального руководителя работа сверх
установленной нормы часов за ставку зар-
ботной платы может с письменного согласия
имеющегося музыкального руководителя
выполняться как на постоянной основе, так
и на условиях замещения временно отсут-
ствующего по различным причинам работ-
ника (в том числе в случаях, когда должность
вакантна и на нее предполагается принять
постоянного работника).

Оплата труда музыкальных руководителей,
выполняющих с их письменного согласия
педагогическую работу сверх установленной
за ставку заработной платы нормы часов пе-
дагогической работы на постоянной основе,
осуществляется из размера ставки заработ-
ной платы пропорционально фактически
определенному в неделю объему педагогиче-
ской работы (п. 4 примечания, предусмотрен-
ного в приложении 1 к приказу Минобрнауки
России от 22 декабря 2014 г. №1601).

При замещении с письменного согласия
музыкального руководителя временно от-
сутствующего другого музыкального ру-
ководителя, то есть выполнении такой же
педагогической работы сверх определенного
ему на постоянной основе фактического объ-
ема педагогической работы, оплата его труда
осуществляется из установленного размера
ставки заработной платы пропорционально
фактически выполненному за временно от-
сутствующего работника объему педагогиче-
ской работы.

³ Постановление Министерства труда Российской Федерации от 21 апреля 1993 г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)».

VII. Применение оплаты труда отдельных педагогических работников на условиях почасовой оплаты

Как следует из вышеизложенного, в от-
дельных случаях оплата труда учителей,
преподавателей и некоторых других педа-
гогических работников, для которых уста-
новлены нормы часов педагогической или
учебной (преподавательской) работы, может
осуществляться не на основе ставок заработ-
ной платы, а на условиях почасовой оплаты,
которая применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замеще-
ния отсутствующих по болезни или другим
причинам учителей, преподавателей, педаго-
гов дополнительного образования, тренеров-
преподавателей, продолжавшегося не свыше
двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выпол-
ненные учителями при работе с заочниками
и детьми, находящимися на длительном
лечении в больнице, сверх объема, установ-
ленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу спе-
циалистов организаций (в т. ч. из числа работ-
ников органов, осуществляющих управление
в сфере образования, а также работников
методических и учебно-методических ка-
бинетов, центров, иных организаций, осу-
ществляющих обеспечение образовательной
деятельности, оценку качества образования),
привлекаемых для педагогической работы в
образовательные учреждения;

- при оплате труда за часы педагогической
(преподавательской) работы в объеме 300 ча-
сов в год в другой общеобразовательной
организации (в одной или нескольких) сверх
учебной нагрузки, выполняемой по совмести-
тельству на основе тарификации.

При замещении должности учителя, педа-
гога дополнительного образования, препо-
дателя (за исключением преподавателей
учреждений, реализующих образовательные
программы среднего профессионального
образования) размер оплаты за один час
учебной (преподавательской) работы опре-
деляется путем деления месячной ставки
заработной платы, предусмотренной за
установленную норму часов педагогической
работы в неделю по замещаемой должности
с учетом квалификации замещающего работ-
ника, на среднемесячное количество рабочих
часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов
определяется путем умножения нормы часов
педагогической работы в неделю, установ-
ленной за ставку заработной платы педаго-
гического работника, на количество рабочих
дней в году по пятидневной рабочей неделе
и деления полученного результата на 5 (ко-
личество рабочих дней в неделе), а затем на
12 (количество месяцев в году).

Часовая ставка при оплате труда препода-
вателей учреждений, реализующих образо-
вательные программы среднего профессиона-
льного образования, определяется путем
деления месячной ставки заработной платы,
предусмотренной по замещаемой должности,
на среднюю месячную норму учебной на-
грузки, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной нагрузки, выпол-
ненные преподавателем сверх установлен-
ного ему на начало учебного года фактиче-
ского годового объема учебной нагрузки
(уменьшенного по основаниям, предусмотрен-
ным пунктом 4.4 раздела IV приложе-
ния 2 к приказу Минобрнауки России от
22 декабря 2014 г. №1601), оплачиваются
дополнительно по часовым ставкам только
после выполнения преподавателем всего
установленного (уменьшенного) годового
объема учебной нагрузки. Оплата производ-
ится помесечно или в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная препо-
дателем при замещении временно отсут-
ствующих преподавателей, продолжавшемся
не свыше двух месяцев, оплачивается допол-
нительно по часовым ставкам также только
после выполнения преподавателем всего
установленного (уменьшенного) годового
объема учебной нагрузки.

VIII. Особенности замещения временно отсутствующих педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

Замещение временно отсутствующих
преподавателей, отнесенных к профессор-
ско-преподавательскому составу, осущест-
вляется с учетом положений статьи 332
ТК РФ.

Замещение преподавателей в период
их болезни, командировки, стажировки,
длительного отпуска и в других случаях
временного отсутствия, то есть выполне-
ние установленной им учебной нагрузки и
иных обязанностей, может осуществляться
другими преподавателями с их письмен-
ного согласия без освобождения от работы,
определенной трудовым договором.

Оплата труда за замещение временно
отсутствующих преподавателей может
осуществляться в порядке и на условиях,
предусмотренных статьями 60.2 и 151 ТК
РФ, путем заключения дополнительного
соглашения к трудовому договору замеща-
ющего работника, в котором определяется
размер доплаты с учетом содержания и
(или) объема дополнительной работы.

Замещение временно отсутствующих
преподавателей, отнесенных к профессор-
ско-преподавательскому составу, за кото-
рым в соответствии с законодательством
сохраняется место работы (должность) (к
примеру, в период нахождения в отпуске
по уходу за ребенком до достижения им
возраста трех лет), **может также осущест-
вляться:**

- путем заключения с другим преподава-
телем без избрания по конкурсу срочного
трудового договора до выхода этого работ-
ника на работу;

- путем заключения без избрания по
конкурсу другого трудового договора на
условиях совместительства (внешнего или
внутреннего) для выполнения работы в
свободное от основной работы время.

В соответствии со статьей 284 ТК РФ
продолжительность рабочего времени при
работе по совместительству не должна
превышать четырех часов в день. В дни,
когда по основному месту работы работник
свободен от исполнения трудовых обязан-
ностей, он может работать по совмести-
тельству полный рабочий день (смену). В
течение одного месяца (другого учетного
периода) продолжительность рабочего
времени при работе по совместительству
не должна превышать половины месячной
нормы рабочего времени (нормы рабочего
времени за другой учетный период), уста-
новленной для соответствующей категории
работников.

Следует отметить, что в образовательных
организациях, реализующих образователь-
ные программы высшего образования и
(или) дополнительного профессионального
образования, под другим учетным пери-
одом нормы рабочего времени могут по-
ниматься семестр, полугодие, учебный год.

IX. Замещение временно отсутствующих других педагогических и иных категорий работников

Замещение временно отсутствующих
других педагогических и иных категорий
работников осуществляется в порядке и на
условиях, предусмотренных статьями 60.2,
151 или 72.2 ТК РФ.

Предусмотренные в указанных статьях
ТК РФ порядок и условия замещения долж-
ностей временно отсутствующих работни-
ков применяются также при замещении
временно отсутствующего руководителя
образовательного учреждения штатными
заместителями.

*Разъяснения подготовлены экспертом
отдела по вопросам общего образования
аппарата профсоюза В.Н.ПОНКРАТОВОЙ
с участием правового отдела*



Профессионалам – профессиональную прессу!

ПОДПИСКА
с любого месяца в каждом
почтовом отделении страны

Учительская
независимое педагогическое издание Газета

МОЙ ПРОФСОЮЗ

НОВОСТИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: вы всегда в курсе главных событий

ТВОРЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ УЧИТЕЛЯ: осваивайте уникальные методики

ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ИЗ ПЕРВЫХ РУК: учись принимать грамотные решения

СЕКРЕТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА: обменивайтесь опытом с коллегами

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: узнайте, что сегодня в тренде

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА: не пасуйте перед трудностями, вам есть на кого положиться

ОПЕРАТИВНЫЕ РЕПОРТАЖИ:

следите за актуальными событиями

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

помогайте детям раскрыть
свои таланты

КОНСУЛЬТАЦИИ ЮРИСТА:

вооружитесь правовыми знаниями,
будьте уверены в себе

ТВОРЧЕСКИЕ ВСТРЕЧИ:

включайтесь в наши беседы
с интересными людьми

КОНКУРСЫ: живите ярко,
развивайтесь профессионально

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

становитесь нашими соавторами.
Вместе мы можем многое!

НАШИ ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ

«УЧИТЕЛЬСКАЯ ГАЗЕТА»: 12270, 12272 – по каталогу «Почта России», 50137, 32168 – по каталогу «Роспечать»

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»: 12276 – по каталогу «Почта России», 35463 – по каталогу «Роспечать»

Подписка на «Учительскую газету» - теперь и в режиме онлайн!

ОНЛАЙН-КАТАЛОГ ПОЧТЫ РОССИИ <https://podpiska.pochta.ru/press/P3357>

КАТАЛОГ РОССИЙСКОЙ ПРЕССЫ ВЫПИШИ.РУ

<http://vipishi.ru/internet-catalog-podpiski/item/inet/330/32/12270/uchitelskaya-gazeta>

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»

Время подписания в печать:
по графику: 14.00
фактически: 14.00

24 апреля 2018 г.

Еженедельное приложение
к «Учительской газете»

Адрес редакции: 107045, Москва,
Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Учредитель:

ЗАО «Издательский дом

«Учительская газета»

Издатель:

ЗАО «Издательский дом

«Учительская газета»

Газета зарегистрирована

Министерством РФ по делам печати,
телерадиовещания и средств массовых

коммуникаций (ПИ №77-1511)

Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА

Заместитель шеф-редактора

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)

Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2017@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

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

Индексы: 35463, 12276
Зак. 0823

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная