**Профсоюз работников образования как ресурс реализации эффективной кадровой политики системы образования Новосибирской области»**

**21 августа 2014 года** в рамках Съезда работников образования Новосибирской области состоялась **V** **профсоюзная секция** Новосибирской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Тема секции «**Профсоюз работников образования как ресурс реализации эффективной кадровой политики системы образования Новосибирской области»** является актуальной, поскольку без активного участия Профсоюза, без продуманных общественных инициатив кадровая политика в  образовании не может быть успешной.

В работе секции приняли участие 110 председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций Новосибирской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, руководители образовательных учреждений, профессорско – преподавательского состава высшей школы.

В роли модератора секции выступила **Светлана Сутягина**, председатель Новосибирской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В начале своего выступления Светлана Геннадьевна подвела итоги проведения окружных профсоюзных собраний работников образования Новосибирской области. Отметила, что состоялся открытый, заинтересованный разговор о проблемах отрасли образования и познакомила участников секции с отдельными проблемами, которые требуют решения на региональном уровне с участием областной профсоюзной организации.

 Проблемы:

1. Несмотря на декларирование снижения документооборота в учреждениях образования, наблюдается его непрекращающийся рост (дублирование запросов различными структурами, штабными учреждениями органов управления образования всех уровней).

По данным РУО в 2001 год поступило около 100 запросов, на 01.07.2014 г.- 1370 запросов.

2. Отсутствие в учреждениях средств на оплату курсов повышения квалификации и переподготовки вынуждает работников осуществлять их за счет личных средств. Средств, выделяемых НИПКиПРО, в рамках государственного задания, не достаточно для удовлетворения потребности педагогов области.

3. Невозможность на уровне поселения исполнения ФЗ-44 (минимальные суммы и отсутствие участников торгов)

4. ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» не предусматривает приобретение мебели в учреждениях образования (возможно только приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек).

5. На территории области сложилась практика неравномерной (скачкообразной) выплаты заработной платы педагогическим и руководящим работникам учреждений образования. Как правило, в декабре для выравнивания средней заработной платы работников образования со средней заработной платой по экономике региона осуществляются все выплаты.

6. В связи с перераспределением полномочий финансирования по оплате труда работников общеобразовательных и дошкольных учреждений с 01.01.14 года заработная плата педагогических работников выплачивается из регионального бюджета, а обслуживающего персонала из местного бюджета. В настоящее время отсутствует порядок расчета норматива финансирования заработной оплаты младшего обслуживающего персонала на муниципальном уровне. Это привело к тому, что в разных районах (в зависимости от их финансовой обеспеченности) наполнение и формирование фондов оплаты труда разные.

7. Согласно условиям регионального Соглашения минимальный размер заработной платы составляет 9030 рублей, при этом минимальный должностной оклад в бюджетной сфере – 3472 рубля 76 коп. Такой разрыв вынуждает руководителя учреждения производить выплату из стимулирующего фонда в размере 108% от должностного оклада до уровня МРЗП и вступать в противоречие с Постановлением Губернатора Новосибирской области № 20 (должно быть не менее 20%).

В результате таких выплат на стимулирование более квалифицированных работников (учебно-вспомогательный персонал медицинские работники, работники бухгалтерии) средств не остается, они получают заработную плату равную 9030 руб.

8. Отсутствие порядка расчета норматива финансирования на оплату труда младшего обслуживающего персонала не гарантирует зависимость объема финансирования от объема работ по обслуживанию (по уборке, по питанию, содержанию здания), что приводит к отсутствию средств на надлежащее создание условий для обучения и воспитания. Особо остро это стоит в районах области.

9. Учреждения дополнительного образования, информационно-методические центры финансируются из местных бюджетов муниципальных образований, и, как правило, по остаточному принципу, что не позволяет им полноценно осуществлять свою деятельность (заработная плата, материально-техническое оснащение, развитие). В связи, с чем остро стоит вопрос о их деятельности, развитии и реализации ФГОС.

10. Дефицит педагогических кадров особенно в сельской местности обусловлен отсутствием жилья и недоступностью его приобретения.

11. В районах области оплата труда работников управлений образования администраций районов, существенно ниже, чем у педагогических работников учреждений образования (по данным районов заработная плата муниципальных служащих – 15 тыс. руб., начальник РУО- 30 тыс. руб., директора школы до 70 тыс. руб. и выше). Как следствие, низкий уровень квалификации и текучесть кадров в районных управлениях образованием. Например, в г. Бердске за 18 лет сменилось 11 начальников управления образованием.

Профсоюз образования является одним из самых активных и востребованных участников различных общественных институтов в системе образования при реализации инновационных проектов и программ.

Среди системных приоритетов государственной политики в сфере образования правительство Российской Федерации рассматривает кадровую политику в системе образования как наиболее острую проблему развития отрасли в целом. В то же время принимаемые меры по совершенствованию кадрового корпуса образовательных организаций, включая меры по повышению заработной платы педагогических работников, социальной поддержки отдельных категорий работников образования, в том числе молодых учителей не обеспечивают в полной мере решение таких актуальных проблем как обеспечение потребности общеобразовательных учреждений в учительских кадрах по ряду дисциплин, несбалансированная возрастная и гендерная структура педагогических кадров, обновление кадрового состава образовательных организаций, а именно приток в сферу образования и закрепление в отрасли молодых специалистов, старение педагогических кадров.

Поэтому не случайно Профсоюз образования на секции рассматривал эти принципиальные вопросы: проблемы формирования и применения профессиональных стандартов в сфере образования, введение «эффективного контракта» в образовательных учреждениях, действия Профсоюза по повышению уровня защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в сфере дополнительного образования детей и др.

Понятно, что успешного ученика может воспитать успешный учитель, но кто воспитает успешного учителя? О позицииНовосибирского государственного педагогического университета по подготовке педагогических кадров выступила **Елена Андриенко**, доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики НГПУ. Елена Васильевна рассказала о существующей системе подготовки будущих педагогов, отметила, что хотя и существует ряд проблем, связанных с приходом молодых учителей в образовательные учреждения, но «динамика, которая сегодня существует, является положительной по сравнению с прошлыми годами».

В условиях модернизации системы образования школа создает условия для самореализации учителя, профессионального роста, системного повышения квалификации в соответствии с профессиональными стандартами педагога.

О позиции Профсоюза образования и проблемах формирования и применения профессиональных стандартов в сфере образования выступила **Людмила Черкашина**, заведующая отделом аппарата обкома Профсоюза.

В своем выступлении Людмила Александровна отметила, что Профсоюз образования придерживается мнения, что необходима предварительная апробация применения профессиональных стандартов, обновление основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, изменение содержания федеральных государственных образовательных стандартов и основных образовательных программ по направлениям подготовки по специальностям «Образование и педагогические науки». Подчеркнула, что необходима предварительная подготовка специалистов соответствующего уровня, которые обеспечат обучение, повышение квалификации и переподготовку самих педагогических работников с целью соответствия уровня их подготовки современным квалификационным требованиям,

Таким образом, обязательность применения с 1 января 2015 года профессионального стандарта может вызвать правовые споры.

Центральный Совет Профсоюза по вопросу пересмотра сроков начала применения профессионального стандарта «Педагог» направил письмо в адрес министерства труда и социальной защиты РФ, последнее направило письмо на рассмотрение в Минобрнауки России.

И, самое принципиальное, без соответствующего правового сопровождения в виде методических рекомендаций, которые также еще не разработаны, на практике применять профессиональный стандарт, считает Общероссийский Профсоюз образования, не представляется возможным**.**

Необходимым сопутствующим фактором модернизации системы образования является возрождение традиции уважения к учительству.

Профессия учителя должна приобрести более высокий статус, а создавать этот статус нужно и материально, и морально, формируя позитивное общественное мнение и систему защиты работников образования.

В настоящее время в образовательных организациях проводится активная работа по внедрению эффективного контракта.

Главный правовой инспектор труда обкома Профсоюза **Ольга Гвоздева** рассказала о проблемах, возникающих при переходе на эффективный контракт. У педагогов города и области переход на эффективный контракт вызывает скорее тревогу, чем понимание. Поскольку на практике при переходе на эффективный контракт – трудовой договор с руководителями многие органы местного самоуправления (как учредители) заключили дополнительные соглашения с условием о сроке действия договора. Таким образом, трудовой договор из заключенного на неопределенный срок становится срочным, что вступает в противоречие с Трудовым Кодексом.

Молодые педагоги настроены более оптимистично. Важнейший этап в профессиональном становлении молодых учителей — первый год работы. Экзамен, который держит учитель в течение всего первого года работы, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого нет полноценного освоения профессии, но может также стать источником глубокого разочарования и неверия в себя. Многое, конечно, зависит от самого молодого учителя. Однако это не снижает роли и не снимает ответственности и с руководителей школы, всего педагогического коллектива за то, как сложится профессиональная судьба начинающего учителя.

В рамках секции состоялся разговор о профессиональном взаимодействии между молодыми специалистами и педагогами, имеющими большой опыт работы в образовательном учреждении.

**Полина Сенчило**, Заслуженный Учитель РФ, председатель Т(М)ПО города Бердска, **Любовь Баган**, Заслуженный работник культуры, председатель Т(М)ПО Баганского района, рассказали на примерах личного профессионального опыта о трудностях и радостях, которые ожидают молодых педагогов в процессе профессионального становления.

Представители молодого поколения учителей **Ольга Трунова,** учитель информатики МБОУ СОШ 207 Калининского города Новосибирска, и **Алена Сыромятова**, социальный педагог МБОУ СОШ № 5 Карасукского района, в свою очередь в качестве принципиальной проблемы, подняли вопрос о необходимости наставничества. Причем, наставничество предлагает, по мнению молодых специалистов, взаимовыгодное обучение: педагоги старшего поколения оказывают методическую помощь в методике и технологии преподавания, работы с родителями, нормативно – правовой документацией, необходимой для реализации образовательного процесса, а молодежь готова делиться знаниями в области информатизации, современных технологий, проектной деятельности.

Молодых педагогов весьма волнуют происходящие изменения в образовании:

«Понимание процессов изменений в общем образовании, направленных на повышение эффективности и качества услуг, кадровая политика, введение профессиональных стандартов, эффективного контракта и т.д. - для нас, молодых, особо значимо, потому что эти изменения проходят на начальном этапе нашей работы, когда нам важно найти свое педагогическое «Я», не потеряться в большом информационном поле, закрепиться, профессионально адаптироваться. Да еще и хочется проявить свою гражданскую позицию», - говорит Ольга Трунова.

Речь идет о развитии учительского потенциала молодых педагогов, под которым понимается возможность учителя, воспитателя в полной мере реализовать «скрытые» резервы, способности для удовлетворения как личных, так и профессиональных целей. Становление учительского потенциала - сложный процесс, протекание которого зависит от многих факторов и условий. Забота о молодых педагогах является мерой реализации эффективной кадровой политики Профсоюза образования. Заинтересованность молодых педагогов в участии профсоюзной деятельности, их предложения и инициативы остаются в центре внимания Профсоюза образования.

Участники секции единодушно отметили, что у Профсоюза образования есть перспективы роста и развития. В центре профсоюзной жизни ежегодно появляются новые дополнительные целевые организационные мероприятия по вовлечению работников образования и студентов в профсоюз, активному участию выборных органов профсоюзных организаций в процессах модернизации образования, в формировании положительного имиджа профсоюза, повышении мотивации профсоюзного членства. И только благодаря совместной работе, принимаемые решения, будут укреплять и повышать результативность профсоюзных действий в интересах всех работников отрасли – членов Профсоюза.