



## С НОВЫМ учебным годом!



### От первого лица



*Дорогие друзья!  
Быстро пролетело наше отпускное лето, и наступает новый учебный год. Многие люди, не связанные с образованием, даже не подозревают о том, насколько эта прекрасная летняя пора может быть насыщена интересными и полезными событиями благодаря нашему профсоюзу.  
Мы понимаем, что настоящий профессионал не может позволить себе даже на неделю «выпасть» из образовательного пространства - потеряешь пульс жизни, отстанешь и, как следствие, не справишься с новыми вызовами, которые чуть ли не ежедневно встают перед педагогическим сообществом.  
Поэтому члены нашего профсоюза активно используют летнее время для учебы. Семинары, педагогические школы, тренинги-лагеря, творческие дачи, профильные смены, педагогические, студенческие, туристские слеты, которые организует и проводит профсоюз, - все эти формы работы позволяют не только повысить профессиональный и личностный уровень, но и взглянуть на себя, свою деятельность с другого «рабочего места», накопить иной опыт и, безусловно, необходимый заряд энергии для дальнейшего движения вперед.  
Конечно, мы продолжаем развивать традиционные формы организации отдыха для педагогов и членов их семей, но наш профсоюз обязательно будет поддерживать подобные инициативы, создавая условия для профессионального обогащения.  
Вступая в новый учебный год отдохнувшими, вооруженными новыми знаниями, идеями и инициативами, желаем вам в наших достаточно сложных рабочих буднях не терять оптимизма, веры в свои возможности и таланты.  
Удачи и успеха! С праздником - с новым учебным годом!*

**Галина МЕРКУЛОВА,**  
председатель **Общероссийского**  
**Профсоюза образования**





# Факты, события,

Информационно-аналитические материалы

Продолжение. Начало в «МП» №33, 34

## О позиции ЦС профсоюза по вопросу подготовки предложений по совершенствованию оплаты труда молодых учителей в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам программы «Прямая линия с Владимиром Путиным»

В подпункте «а» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам специальной программы «Прямая линия с Владимиром Путиным» содержится поручение: «Правительству Российской Федерации с учетом ранее данных поручений представить предложения по совершенствованию оплаты труда молодых учителей в рамках создания национальной системы учительского роста в целях уменьшения разрыва между уровнем доходов молодых специалистов и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы» (срок - 1 сентября 2017 г.).

1. В целях уточнения круга задач важно зафиксировать, что ранее президентом даны поручения по вопросам, которые непосредственно связаны с темой его нового поручения.

1.1. Подпункт «а» пункта 3 поручения Президента Российской Федерации от 11 февраля 2013 г. №Пр-240: «Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечить проведение мониторинга реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2015-2018 годы, утвержденной во исполнение поручения, содержащегося в подпункте «е» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (срок - 1 августа 2013 г., далее - раз в полугодие);

1.2. Подпункт «г» пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г. (протокол от 2 января 2016 г. №Пр-15ГС): «Правительству Российской Федерации обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учет мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов» (доклад - до 1 июля 2016 г., далее - ежегодно).

2. Отсутствует определенное в законодательном порядке понятие «молодой специалист». Лишь в пункте 2 Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р) определено, что «*молодой специалист*» - гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов - до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией».

3. Должность «учитель» отнесена к категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных ор-

ганизаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678), а «организации, осуществляющие образовательную деятельность» - это «образовательные организации, а также организации, осуществляющие образование» (часть 20 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон №273)). В свою очередь, «образовательная организация» - это «некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана» (часть 18 статьи 2 Закона №273), а «организация, осуществляющая образование» - «юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности» (часть 19 статьи 2 Закона №273).

Таким образом, если руководствоваться определением, установленным распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-р (с учетом требований Закона №273), то в части совершенствования оплаты труда в соответствии с поручением Президента Российской Федерации «*молодой учитель*» - это *учитель, являющийся гражданином Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование и принятый на работу по трудовому договору в организацию, осуществляющую образовательную деятельность на основании лицензии*.

Представляется важным всесторонне обсудить вопрос о целесообразности законодательного закрепления в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» понятия «молодой учитель» (или «молодой специалист»).

4. Возможность установления мер комплексной поддержки молодых педагогов подкреплена частью третьей статьи 3 Трудового кодекса РФ: «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений [...], которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом».

Вместе с тем федеральными законами особые условия оплаты труда молодых учителей не предусмотрены.

5. В целях создания условий для обеспечения притока и реального закрепления молодых учителей в общеобразовательных организациях необходимо принять системные меры для повышения престижа учительской профессии в целом:

5.1. по выполнению Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год во всех регионах России в части увеличения доли ставок (должностных окладов) в структуре заработной платы учителей независимо от стажа их работы (не ниже 70%);

5.2. по законодательному урегулированию вопросов, связанных с совершенствованием систем оплаты труда, унификацией подходов и принципов их установления на всей территории Российской Федерации.

5.3. Реализовать предоставленное Правительство РФ в Трудовом кодексе РФ право устанавливать на федеральном уровне базовые ставки заработной платы (базовые оклады) для работников бюджетной сферы по всем профессиональным квалификационным группам должностей как минимальные государственные гарантии по оплате труда с целью преодоления необоснованной дифференциации гарантированной части оплаты труда подработников в зависимости

от места жительства и работы, состояния регионального и местного бюджетов.

5.4. Обеспечить безусловное выполнение Указа Президента РФ №597 в части доведения в 2018 году средней заработной платы отдельных категорий педагогических и иных работников бюджетной сферы до целевых показателей, проведение в последующие годы индексации достигнутых размеров средней заработной платы поименованных в Указе Президента РФ категорий работников, не допуская снижения уровня ее соотношения со средней заработной платой в соответствующем регионе.

Подготовить и реализовать предложения по корректировке уровня соотношения средней заработной платы педагогических работников сферы общего образования и средней заработной платы в соответствующем регионе с целью его максимального приближения к установленному на 2018 год Указом Президента РФ №597 уровню соотношения для работников организаций здравоохранения, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование.

*Комментарий.* Согласно Указу Президента РФ №597 уровень средней заработной платы учителей общеобразовательных организаций, преподавателей и мастеров производственного обучения в организациях среднего профессионального образования в 2018 году будет в два раза ниже уровня средней заработной платы не только врачей, но и таких работников организаций здравоохранения, как биолог, зоолог, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский психолог, медицинский физик и ряд других. Одновременно согласно установленному целевому показателю уровень средней заработной платы учителей общеобразовательных организаций, преподавателей и мастеров производственного обучения в организациях среднего профессионального образования в 2018 году будет соответствовать фактически уровню средней заработной платы младшего медицинского персонала.

6. Представляется важным предусмотреть возможность грантовой поддержки молодых учителей, в том числе выполняющих обязанности классного руководителя, за счет внесения изменений в Федеральную целевую программу развития образования на 2016-2020 годы, утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. №497.

7. Действующий в настоящее время Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276), предполагает возможность для молодого учителя заявить о желании пройти аттестацию на присвоение квалификационной категории независимо от количества отработанных лет, и при условии ее присвоения получить надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу), которая может быть установлена локальным актом образовательной организации (Положением об оплате труда), закреплена коллективным договором образовательной организации, отраслевым соглашением.

В процессе формирования национальной системы учительского роста при разработке и использовании продуманной системы единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), которую предполагается применять для оценки уровня владения новыми компетенциями, предусмотренными профстандартом «Педагог», применении новой модели аттестации у молодых учителей может появиться дополнительная возможность получения нового квалификационного статуса (звания и др.), что может, по мнению профсоюза, позволить получить дополнительные моральные и материальные преференции при реализации на практике новых профессиональных компетенций.

8. Полагаем важным широко использовать возможности предусмотренного трудовым

законодательством коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений для установления дополнительных мер социальной поддержки молодых учителей путем закрепления их в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, а также принятия им рекомендаций предусматривать аналогичные меры в отраслевых соглашениях на региональном уровне через выделение бюджетных ассигнований на реализацию целевых программ поддержки молодых специалистов с тем, чтобы были обеспечены гарантии реализации этих мер независимо от состояния местных бюджетов.

К числу этих мер может быть отнесено не только установление надбавок к ставкам заработной платы (окладам) молодых учителей в течение первых трех лет, но и применение единовременных денежных выплат (пособий) на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве молодых учителей на первое место работы, а также оказание материальной поддержки молодым учителям для улучшения жилищных условий, включая частичную компенсацию расходов на оплату жилья (в общежитиях, при аренде жилья), компенсацию расходов на погашение первоначального взноса и процентной ставки при приобретении жилья на условиях ипотечного кредитования (за счет средств соответствующего бюджета).

Эти меры представляются важными, учитывая определенную в поручении Президента Российской Федерации задачу уменьшения разрыва между уровнем доходов молодых специалистов и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы.

## О ведомственных наградах Минобрнауки России

В связи со вступлением в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. №1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» (далее - приказ №1223) (в редакции приказа Минобрнауки России от 19 июня 2017 г. №567) Общероссийский Профсоюз образования провел сравнительный анализ нормативных правовых актов, регулирующих порядок получения ведомственных наград работниками образования, здравоохранения и культуры, и установил, что в настоящее время только в отношении работников образования установлено такое количество ограничений в получении ведомственных наград (квотирование, избыточные требования к стажу, последовательности и сроку представления к наградам), которое отсутствует в аналогичных ведомственных порядках для работников здравоохранения и культуры.

С учетом изложенного Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования направил в адрес министра образования и науки Российской Федерации О.Ю.Васильевой письмо от 26 июля 2017 г. №368 «О совершенствовании системы ведомственных наград Минобрнауки России», в котором констатировал, что условия, установленные приказом №1223, значительно затрудняют процесс получения ведомственных наград работниками образования и являются дискриминационными в части морального поощрения, оплаты труда, а также при получении ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда» по отношению к другим работникам бюджетной сферы.

Кроме того, в письме было отмечено, что до сих пор не принят приказ о Комиссии по наградам Минобрнауки России, которая рассматривает документы кандидата о награждении знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда».





# перспективы

## Общероссийского Профсоюза образования

В целях устранения избыточных условий получения ведомственных наград работниками образования Центральный совет Общероссийского Профсоюза образования предложил внести изменения в приказ №1223 и выразил готовность принять участие в подготовке соответствующих изменений. Одновременно в связи с подготовкой в настоящее время проекта нового Отраслевого соглашения с Минобрнауки России прорабатывается вопрос о закреплении в нем положения об участии Общероссийского Профсоюза образования в совершенствовании нормативного правового регулирования системы ведомственных наград Минобрнауки России, а также методики представления к награждению ими.

### Об оценке кадровых условий реализации образовательных программ дошкольного образования в рамках ФГОС

Информация о состоянии кадровой ситуации в сфере дошкольного образования подготовлена специалистами аппарата профсоюза на основе анализа сводной статистической информации (по форме №85-К) федерального статистического наблюдения «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» на 1 января 2017 года.

Кроме того, специалистами аппарата профсоюза предпринята попытка использовать статистические данные в целях выявления соответствия уровня кадрового обеспечения требованиям, установленным федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.

### О кадровой ситуации в дошкольном образовании

В настоящее время в статистическое наблюдение за деятельностью организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, включены восемь различных видов учетных единиц, которые можно объединить в две укрупненные группы:

- дошкольные образовательные организации (включая обособленные подразделения (филиалы) дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования), являющиеся самостоятельными юридическими лицами, численность которых на 01.01.2017 года составляла 41957 единиц;
- подразделения (группы), осуществляющие деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, организованные при общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации, организации высшего образования, организации дополнительного образования детей и ином юридическом лице, численность которых на 01.01.2017 года составляла 11008 единиц.

Организационная структура дошкольного образования в городских поселениях и сельской местности Российской Федерации характеризуется продолжающимися изменениями, связанными с сокращением числа самостоятельных дошкольных образовательных организаций и увеличением числа подразделений (групп), реализующих образовательные программы дошкольного образования.

Так, на 1 января 2017 года в Российской Федерации функционировали 38362 самостоятельные дошкольные образовательные организации, являющиеся юридическими лицами, что на 1171 единицу меньше, чем в предыдущем 2015 году. За период 2013-2016 гг. сокращение составило 11%.

Следует отметить, что за десятилетний период (с 2006 по 2016 год) проведения профсоюзом анализа федерального статистического наблюдения за деятельностью дошкольных образовательных организаций (форма Росстата России №85-К) сокращение числа самостоятельных образовательных организаций составило 16% (в 2006 году их число составляло 45696). Это означает, что сокращение происходило ежегодно в среднем на 746 единиц.

Отдельно обособленных подразделений организаций (филиалов), осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, насчитывалось 9814 единиц. За период 2013-2016 годов:

- на 69% увеличилось число обособленных подразделений (филиалов) дошкольных образовательных организаций, на 01.01.2017 года их функционировало 1357 единиц;

- на 39% увеличилось число обособленных подразделений (филиалов) общеобразовательных организаций, на 01.01.2017 г. функционировало 2215 единиц.

Таким образом, на 1 января 2017 года общее количество самостоятельных образовательных организаций (включая обособленные подразделения организаций (филиалы) составило 41957, при этом в городских поселениях - 24995, в сельской местности - 14476. Число самостоятельных образовательных организаций в сельской местности за период 2013-2016 годов сократилось на 17%, а в городских поселениях - на 7%. Это отражает прежний значительно больший масштаб сокращения самостоятельных дошкольных образовательных организаций в сельской местности, чем в городских поселениях.

Увеличение подразделений (групп), осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, в отличие от сокращения числа самостоятельных дошкольных образовательных организаций, имеет незначительную тенденцию, за исключением роста на 35% подразделений (групп) общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

Как уже раньше отмечал профсоюз, статистический учет за деятельностью всех видов структурных единиц дошкольного образования позволяет учитывать темпы роста и (или) сокращения российской системы дошкольного образования, соизмеряя их с темпами увеличения охвата детей дошкольным образованием.

Анализ численности воспитанников, охваченных дошкольным образованием, проведен с учетом всех видов структурных единиц дошкольного образования.

Так, численность воспитанников в дошкольных образовательных организациях, включая обособленные подразделения (филиалы), без организаций на капитальном ремонте и организаций, деятельность которых приостановлена (согласно данным формы 85-К Росстата - 41784 единиц), на конец отчетного периода составляла более 6,5 млн детей. При этом в дошкольных образовательных организациях городских поселений воспитывается более 5,3 млн детей, в сельской местности более - 1,2 млн детей.

Численность воспитанников в подразделениях (группах), осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (11008 единиц), на конец отчетного периода составляла более 800 тысяч детей, при этом в городских поселениях в них воспитывалось около 600 тысяч детей, а в сельской местности - 241,3 тыс. человек.

Однако в подразделениях (группах) при сравнении численности воспитанников с

количеством мест выявлена другая ситуация, и они функционируют в условиях, при которых число мест превышает численность детей на 4%.

Таким образом, в функционирующих на 01.01.2017 года организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, воспитывается более 7 млн детей.

В связи с этим профсоюз отмечает, что уже десятилетие в сфере дошкольного образования сохраняется рост интенсивности условий функционирования организаций, осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми:

- если в 2007 году сеть учреждений в системе дошкольного образования насчитывала 52179 единиц, и в них воспитывалось 4,9 млн детей дошкольного возраста, то на 01.01.2017 г. организаций, осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, насчитывается 49370, и они призваны обеспечить получение дошкольного образования уже более 7 млн детей;

- в самостоятельных дошкольных образовательных организациях по-прежнему воспитывается 89% детей дошкольного возраста из общего количества воспитанников, охваченных дошкольным образованием, а в подразделениях (группах) - 11%;

- на 100 мест приходится в среднем 105 детей, в городе - 108 детей, а в селе - 93;

- дошкольных образовательных организаций, в которых численность детей превышает число мест, на 01.01.2017 года насчитывалось 19017 единиц, из них в городских поселениях - 14337, в сельской местности - 4680;

- сравнение численности воспитанников с количеством мест в указанных выше организациях выявило, что 45,5% дошкольных образовательных организаций функционируют в условиях, при которых численность детей превышает число мест. При этом в городских поселениях таких дошкольных организаций более 56%, а в сельской местности около 29%. Это означает, что более 5% (или каждый 20-й воспитанник), посещая эти дошкольные образовательные организации, в случае 100%-го посещения групп детьми могут лишиться места в ДОУ;
- численность воспитанников с ограниченными возможностями здоровья увеличивается и составляет в настоящее время 403637 человек;

- появление в организациях детей-инвалидов, численность которых составляет 67279 человек.

Необходимо обратить внимание на то, что решение проблем с наличием мест для детей с 3 до 7 лет, обеспечиваемое за счет сокращения мест для другой возрастной категории дошкольников (до трех лет), не способствовало снижению интенсивности условий функционирования организаций, осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми. Это привело к возникновению диспропорции комплектов возрастных групп в дошкольных образовательных организациях.

Численность воспитанников по возрастным группам неравномерна: в возрасте от года она растет, достигая пикового значения в возрасте 4 года, а численность детей в возрасте 5 и 6 лет уже снижается.

**Численность педагогических работников дошкольных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми**

За десятилетний период, с 1 января 2007-го по 1 января 2017 года, в Российской Федерации численность педагогических работников увеличилась с 609,1 тыс. до 656,1 тыс. человек - на 47 тыс. человек, или почти на 7%, в том числе в городских посе-

лениях с 480,9 тыс. до 515,8 тыс. человек, на 34,9 тыс. человек, или на 5%, в сельской местности - с 128,2 до 140,4 тыс. человек, на 20,2 тыс. человек, или на 2%.

В 2010 году наблюдалось снижение на 0,7% общей численности педагогических работников, которое происходило при одновременном росте численности воспитателей и старших воспитателей и отражало организационные и содержательные изменения по численности музыкальных руководителей, педагогов-психологов, инструкторов по физической культуре, социальных педагогов, учителей-логопедов.

Численность **воспитателей** весь десятилетний период постоянно росла, и к концу 2016 года увеличение составило 13%. Следует отметить, что темп роста оказался более значительным в сельской местности - численность воспитателей увеличилась на 21%, а в городских поселениях только на 11,4%.

С 2007 по 2017 год аналогично произошло увеличение на 27% численности **старших воспитателей**, в сельской местности она выросла почти на 52%, а в городских поселениях - только на 19%.

К концу 2016 года также увеличилась численность:

- **музыкальных руководителей** - в целом на 4%, в городских поселениях - почти на 5%, в сельской местности лишь на 1%;

- **инструкторов по физической культуре** - в целом почти на 17%, в городских поселениях - почти на 15%, в сельской местности - на 25,6%;

- **учителей-логопедов** - в целом на 12%, с 25807 до 29455 человек, в городских поселениях - только на 8,5%, в сельской местности - на 37,5%;

- **учителей-дефектологов** - в целом на 4,2%, в городских поселениях - почти на 5%, в сельской местности - на 49%, с 79 до 154 человек;

- **педагогов-психологов** - с 13818 до 15446, или на 10,5%, в городских поселениях - на 4,5%, в сельской местности - на 42,2%. Следует отметить смену тенденции к увеличению численности педагогов-психологов, имевшейся в городских поселениях в 2010 году (с 12398 до 13421 человека), на тенденцию снижения численности, которая проявилась на 1 января 2017 года (численность педагогов-психологов уменьшилась с 13421 до 12987 человек).

За весь десятилетний период постоянно нестабильной была численность:

- **социальных педагогов** - если с 2007 по 2010 год отмечался рост численности социальных педагогов на 6,3%, то к концу 2016 года она сократилась с 1592 до 1070 человек, или на 32%; при этом в городских поселениях уменьшилась почти на 49%, а в сельской местности увеличилась на 11 человек;

- **педагогов-организаторов** - численность увеличилась с 2007 по 2010 год на 30%, но к концу 2016 года сократилась до 253 человек. При этом в сельской местности она увеличилась с 52 до 54 человек, в городских поселениях сократилась с 376 до 199 человек.

Самому значительному сокращению за десятилетие подверглась численность **педагогов дополнительного образования**, которая в целом уменьшилась с 7491 до 5460 человек, или на 27%, в городских поселениях - на 32%, но в сельской местности увеличилась с 921 до 976 человек.

Анализ выявил значительный рост численности педагогических работников в сельской местности, который связан, прежде всего, с ростом числа обособленных подразделений (филиалов) дошкольной образовательной организации (с 214 до 755 единиц), общеобразовательной организации (с 931 до 1707 единиц), при одновременном сокращении самостоятельных дошкольных образовательных организаций с 19120 до 14413, а также со значитель-





# Факты, события,

*Продолжение. Начало на стр. 2-3*

ным увеличением, с 4561 до 8502 единиц подразделений (групп), осуществляющих свою деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, организованных при общеобразовательной организации.

**Квалификация педагогических работников.** За десятилетний период наблюдался рост квалификации педагогических работников дошкольного образования в организованных при общеобразовательной организации. Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, за десятилетие увеличилась с 34,3% до 52,6% от общей численности, в том числе доля педагогических работников с высшим педагогическим образованием выросла с 32,2% до 49,9%.

В связи с этим происходит пропорциональное снижение численности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, имеющих среднее профессиональное образование, включая педагогическое. Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена теперь имеется у 46,3% педагогических работников, из них педагогическое имеют 43,5%. На начало 2007 года среднее профессиональное образование было у 60,1%, педагогическое образование имели 53,4%.

Преодолена ситуация с отсутствием у педагогических работников даже среднего (полного) общего образования. (В 2007 году его не имели 0,1% педагогических работников.)

Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, выросла по всем должностям: у воспитателей - на 18%; старших воспитателей - на 12,6%; музыкальных руководителей - на 14%; инструкторов по физической культуре - на 16,8%; учителей-логопедов - на 2%; учителей-дефектологов - на 1,2%; педагогов-психологов - на 3,7%; социальных педагогов - на 14,3%; педагогов-организаторов - на 11,3%; педагогов дополнительного образования - на 11,3%.

**Стаж педагогической работы.** Из общей численности педагогических работников стаж работы до 3 лет имеют 7%; от 3 до 5 лет - 6,3%; от 5 до 10 лет - 14,5%; от 10 до 15 лет - 14%; от 15 до 20 лет - 12,8%; 20 и более - 44,5%.

Структурные различия в распределении педагогических работников городских поселений и сельской местности по стажу работы незначительны.

В городских поселениях: до 3 лет - 7,7%; от 3 до 5 лет - 7,5%; от 5 до 10 лет - 14,5%; от 10 до 15 лет - 14,4%; от 15 до 20 лет - 12,9%; 20 и более - 44,3%.

В сельской местности: до 3 лет - 8,3%; от 3 до 5 лет - 6,5%; от 5 до 10 лет - 14%; от 10 до 15 лет - 13,2%; от 15 до 20 лет - 12,2%; 20 и более - 45,3%.

Оценивая распределение педагогических работников по возрасту за десятилетний период, следует отметить, что положительных тенденций выявить не удалось, поскольку из общей численности педагогических работников в группе до 25 лет и от 25 до 29 лет выявлено снижение, а незначительные изменения численности в диапазоне возрастов от 30 до 60 лет скорее отражают переход из одной возрастной группы в другую. Наиболее тревожным остается увеличение почти в два раза численности педагогических работников возрастной группы от 60 и более.

**Оценка кадровых условий реализации самостоятельными учреждениями общеобразовательных программ дошкольного образования**

Оценку состояния кадровых условий реализации образовательных программ дошкольного образования в образовательных организациях необходимо проводить с учетом требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования,

утвержденного приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. №1155 (зарегистрирован в Минюсте России 14 ноября 2013 г., №30384).

Анализируя соответствие состояния педагогического персонала требованиям к кадровым условиям реализации образовательной программы дошкольного образования (далее - Программа), установленным федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, необходимо учитывать следующее.

Переход работы дошкольных образовательных организаций на ФГОС дошкольного образования (далее - Стандарт) осуществляется с 1 января 2014 года. В соответствии с пунктом 3.4.1 Стандарта реализация основной образовательной программы дошкольного образования обеспечивается руководящими, педагогическими, учебно-вспомогательными, административно-хозяйственными работниками организации. В реализации Программы могут также участвовать научные работники организации. Иные работники организации, в том числе осуществляющие финансовую и хозяйственную деятельность, охрану жизни и здоровья детей, обеспечивают реализацию Программы.

В качестве необходимых кадровых условий качественной реализации Программы Стандартом установлены:

- требования к квалификации, которая должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный №18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. №448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный №21240);

- требования к должностному составу и количеству работников, необходимых для реализации и обеспечения реализации Программы, которые определяют ее цели и задачи, а также особенностями развития детей;

- непрерывное сопровождение педагогическими и учебно-вспомогательными работниками в течение всего времени реализации Программы в организации или в группе;

- наличие у педагогических работников, реализующих Программу, основных компетенций, необходимых для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста, определенные в п. 3.2.5 Стандарта;

- при работе в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в организации могут быть дополнительно предусмотрены должности педагогических работников, имеющих соответствующую квалификацию для работы с данными ограничениями здоровья детей, в том числе ассистентов (помощников), оказывающих детям необходимую помощь. Рекомендуется предусматривать должности соответствующих педагогических работников для каждой группы для детей с ограниченными возможностями здоровья;

- при организации инклюзивного образования:

- при включении в группу детей с ограниченными возможностями здоровья к реализации Программы могут быть привлечены дополнительные педагогические работники, имеющие соответствующую квалификацию для работы с данными ограничениями здоровья детей. Рекомендуется привлекать соответствующих педагогических работников для каждой группы, в

которой организовано инклюзивное образование;

- при включении в группу иных категорий детей, имеющих специальные образовательные потребности, в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации, могут быть привлечены дополнительные педагогические работники, имеющие соответствующую квалификацию.

Одновременно необходимо учитывать разъяснения, представленные в письме Минобрнауки России от 28.02.2014 №08-249 «Комментарии к ФГОС дошкольного образования». В первую очередь необходимо обратить внимание на следующее: «В соответствии с пунктом 4 части 2 и частью 3 статьи 28 Закона «Об образовании» установление штатного расписания является компетенцией организации. В то же время организация должна исходить в первую очередь из задачи обеспечения требований Стандарта.

Для сопровождения реализации Программы на протяжении всего времени реализации (в большинстве случаев соответствующего продолжительности работы группы) в каждой группе должны находиться не менее двух работников, в том числе одного воспитателя (или другого педагогического работника) и помощника воспитателя (младшего воспитателя). Таким образом, дети в любой момент должны находиться с одним или несколькими работниками Организации, принимающими участие в реализации Программы (с педагогическим и/или учебно-вспомогательным работником). При расчете региональных нормативов финансирования необходимо учитывать особенности нагрузки на отдельные должности работников при работе в различных группах, в том числе в группах с различной направленностью Программ, а также особенности работы воспитателей в течение времени их совместного пребывания в Организации:

- при оформлении результатов наблюдения (мониторинга) за здоровьем, развитием и воспитанием детей, в том числе с помощью электронных форм;

- разработке плана (программы) воспитательной работы;

- при участии в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной Программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим) и иных мероприятиях, предусмотренных должностной инструкцией.

Необходимо также учитывать, что для эффективного развития детей в выделенных образовательных областях с детьми в течение дня помимо воспитателя должны работать и другие педагогические работники (например, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, специалисты по художественному и эстетическому воспитанию, педагоги-психологи), а также должна осуществляться методическая поддержка реализации Программы. Для этого организация самостоятельно устанавливает штатное расписание в пределах выделяемого финансирования. Таким образом, региональные нормативы затрат должны учитывать необходимость покрытия расходов организации, связанных с привлечением всех категорий работников, предусмотренных пунктом 3.4.1 Стандарта».

Если оценивать, например, численность музыкальных руководителей с точки зрения требований Стандарта, то результат будет следующий. При делении численности музыкальных руководителей (44453 человека в целом по Российской Федерации) на количество функционирующих групп выявляется, что на одну возрастную группу детей дошкольного возраста вместо 0,25

ставки (один музыкальный руководитель на четыре группы - норма рекомендована постановлением Минтруда России №88) приходится только 0,13 ставки.

Если количество групп (323186) разделить на четыре, то реальная потребность (в целом по Российской Федерации) в музыкальных руководителях составит 80796 человек по сравнению с их фактической численностью (44453). Это означает, что один музыкальный руководитель работает на восемь групп, а не на четыре.

При проведении таких расчетов можно выявить, насколько кадровая ситуация в каждом регионе России соответствует требованиям Стандарта в части условий реализации программы дошкольного образования и почему: не выполняются рекомендуемые нормы штатной численности или в штатном расписании педагогическая должность «музыкальный руководитель» отсутствует; может ли быть выполнен Стандарт при такой численности музыкальных руководителей в отдельных дошкольных образовательных организациях (включая филиалы) и/или подразделениях (группах), осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми, по художественно-эстетической образовательной области, или Стандарт не реализуется вовсе из-за отсутствия специалистов.

На взгляд профсоюза осуществлять такую оценку кадрового обеспечения реализации Стандарта необходимо по всем образовательным областям.

В результате такой оценки появляется возможность выявить болевые точки кадровых условий реализации Стандарта в каждом субъекте РФ, поскольку сегодня численность педагогического персонала не всегда может обеспечить реализацию образовательной программы дошкольного образования в полном объеме или обеспечивает прежде всего за счет сокращения содержания по всем образовательным областям.

Проблема перехода образовательных организаций дошкольного образования на работу по федеральным государственным образовательным стандартам находится в центре внимания всех общественных организаций.

Профсоюз видит задачу в том, чтобы выявить совместно с социальными партнерами значимые болевые точки кадрового обеспечения реализации образовательных программ дошкольного образования в каждом субъекте РФ и определить комплекс мер по улучшению кадрового потенциала образовательных организаций, созданию необходимых условий труда для педагогических и иных работников с учетом требований Стандарта, а следовательно, повышения качества дошкольного образования.

## О мерах социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах РФ в 2016 году

Общероссийским Профсоюзом образования в первой половине 2017 года проведен мониторинг предоставления мер социальной поддержки педагогических работников образовательных организаций, установленных в субъектах РФ в 2016 году, в котором приняли участие 76 региональных (межрегиональных) организаций профсоюза, предоставивших информацию по 79 субъектам РФ<sup>1</sup>.

По итогам мониторинга установлено следующее:

1. Меры социальной поддержки молодых специалистов образовательных органи-

<sup>1</sup> Информация не получена из г. Москвы (все меры социальной поддержки работников образования города Москвы осуществляются на уровне образовательных учреждений), Саратовской, Кемеровской областей, республик Хакасия, Карачаево-Черкесия, Ненецкого и Чукотского автономных округов.





# перспективы

заций применялись в 2016 году в той или иной степени во всех субъектах РФ, предоставивших информацию.

При этом в 62 субъектах РФ предоставлялись единовременные денежные выплаты молодым специалистам, впервые устраивающимся на работу в образовательные учреждения, из них в 43 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики, в 19 субъектах РФ - в отдельных муниципальных образованиях.

В 38 субъектах РФ молодым специалистам предоставлялись однократные денежные выплаты в течение первых нескольких лет работы, из них в 19 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики, в 19 субъектах РФ - в отдельных муниципальных образованиях.

В 72 субъектах РФ молодым специалистам установлены ежемесячные надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы), из них в 53 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись во всех муниципальных образованиях в рамках единой региональной политики, в 19 субъектах РФ - в отдельных муниципальных образованиях.

В 18 субъектах РФ производится доплата наставникам молодых специалистов.

В ряде субъектов РФ осуществлялась реализация таких мер социальной поддержки молодых специалистов и студентов педагогических специальностей, как призы и выплаты победителям конкурсов профессионального мастерства для молодых специалистов «Педагогический дебют», «Педагогические горизонты», «Я в педагогике нашел свое призвание» и др., дополнительные стипендии студентам педагогических специальностей, а также студентам, заключившим договор на последующее трудоустройство в образовательные организации.

2. Меры социальной поддержки работников дошкольных образовательных учреждений применялись в 2016 году в 67 субъектах РФ.

При этом в 54 субъектах РФ отдельным категориям работников дошкольных учреждений предоставлялись ежемесячные надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы), из них:

- в 1 субъекте РФ ежемесячные выплаты предоставлялись всем категориям работников ДОУ;
- в 18 субъектах РФ - всем педагогическим работникам ДОУ;
- в 13 субъектах РФ - учебно-вспомогательному персоналу ДОУ;
- в 7 субъектах РФ - младшему обслуживающему персоналу ДОУ;
- в 5 субъектах РФ - руководителям ДОУ;
- в 2 субъектах РФ - молодым специалистам;
- в 2 субъектах РФ - медицинским работникам ДОУ.

7 субъектов РФ не указали категорию работников ДОУ, которым установлены ежемесячные надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы).

В 29 из 54 субъектов РФ данные выплаты осуществлялись в рамках единой региональной политики.

На территории 42 субъектов РФ работникам дошкольных образовательных организаций предоставлялась полная или частичная компенсация платы за содержание детей в дошкольных учреждениях.

В ряде муниципальных образований на территории 8 субъектов РФ предоставлялась полная или частичная компенсация оплаты питания для работников дошкольных образовательных организаций.

В 52 субъектах РФ установлено право на первоочередной прием в дошкольные организации детей работников ДОУ, из них в 20 субъектах РФ такое право установлено в рамках единой региональной политики, в 32 субъектах РФ - только в отдельных муниципальных образованиях.

3. Меры социальной поддержки педагогических работников, уходящих на пенсию по возрасту либо уже находящихся на пенсии.

Единовременные денежные выплаты педагогическим работникам при выходе на пенсию установлены в 60 субъектах РФ, в том числе в 31 из них - на уровне отдельных муниципальных образований. При этом в 2 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись исключительно за счет бюджетных ассигнований, в 18 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты предоставлялись также из профсоюзного бюджета, в 6 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись исключительно из средств профсоюзных организаций, по 35 субъектам РФ источник финансирования не указан.

В 18 субъектах РФ предоставлялись ежемесячные надбавки (доплаты) к страховым пенсиям. Из них в 8 субъектах РФ предоставляются ежемесячные доплаты к пенсиям неработающим пенсионерам, имеющим почетные звания.

На территории 39 субъектов РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление пенсионеров, в том числе на территории 5 субъектов РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты предоставлялись также из профсоюзного бюджета, на территории 20 субъектов РФ компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление пенсионеров предоставлялась исключительно из средств профсоюзных организаций, и по 14 субъектам РФ источник финансирования не указан.

На территории 60 субъектов РФ пенсионерам предоставлялась материальная помощь к праздникам, юбилейным датам и по другим основаниям, в том числе на территории 15 субъектов РФ средства на материальную помощь пенсионерам наряду с бюджетными ассигнованиями предоставлялись также за счет профсоюзного бюджета, на территории 23 субъектов РФ данные выплаты осуществлялись исключительно за счет средств профсоюза, по 22 субъектам РФ источник финансирования не указан.

4. Меры социальной поддержки по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников образовательных организаций.

Полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников образования осуществлялась в 2016 году в 69 субъектах РФ. При этом в 31 субъекте РФ компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников образования осуществлялась исключительно из средств профсоюзных организаций, в 13 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты предоставлялись также из профсоюзного бюджета, и по 25 субъектам РФ источник финансирования не указан.

В 60 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, оздоровление и летний отдых детей работников образования. В 12 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты предоставлялись также из профсоюзного бюджета, в 18 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись исключительно из средств профсоюзных организаций, и по 30 субъектам РФ источник финансирования санаторно-курортного лечения, оздоровления и летнего отдыха детей работников образования не указан.

В 33 субъектах РФ осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости проезда к месту лечения и отдыха. В 18 субъектах РФ данные выплаты осуществлялись исключительно за счет средств профсоюзных организаций, в 4 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты

предоставлялись из профсоюзного бюджета, и по 11 субъектам РФ источник финансирования не указан.

Материальная помощь на лечение и оплату стоимости операций работникам образования предоставлялась в 61 субъекте РФ, в том числе в 15 из них на уровне отдельных муниципальных образований. При этом в 40 субъектах РФ данные выплаты предоставлялись исключительно из профсоюзного бюджета, в 9 субъектах РФ наряду с выделением бюджетных ассигнований средства на данные выплаты предоставлялись из средств профсоюзных организаций, и по 12 субъектам РФ источник финансирования не указан.

На территории 41 субъекта РФ осуществлялось финансирование спортивно-оздоровительных мероприятий, в частности, полная или частичная компенсация стоимости абонементов в тренажерные залы, фитнес-центры, бассейны и т. п., проводились различные спортивные мероприятия, направленные на укрепление здоровья работников образования. На территории 25 субъектов РФ финансирование спортивно-оздоровительных мероприятий осуществлялось исключительно за счет средств профсоюзных организаций.

5. Меры социальной поддержки по улучшению жилищных условий работников образования.

По данным мониторинга, мероприятия по улучшению жилищных условий граждан, в том числе работников образования, через различные региональные (муниципальные) целевые программы осуществлялись в 38 субъектах РФ, в том числе в 18 субъектах РФ приняты программы по улучшению жилищных условий молодых учителей, молодых семей.

На территории 35 субъектов РФ работникам образования, нуждающимся в улучшении жилищных условий, предоставлялись служебные квартиры, квартиры на условиях социального найма, в том числе в 28 субъектах РФ - молодым специалистам.

В 25 регионах предоставлялись комнаты в общежитии, из них в 22 субъектах РФ - молодым специалистам.

На территории 30 субъектов РФ в отдельных муниципальных образованиях работникам образования осуществлялась полная или частичная компенсация стоимости коммерческого найма жилого помещения, в том числе в 25 субъектах РФ - для молодых специалистов.

На территории 29 субъектов РФ в отдельных муниципальных образованиях работникам образования под строительство жилья выделялись земельные участки либо по льготной стоимости, либо на бесплатной основе.

В 22 субъектах РФ с целью улучшения жилищных условий педагогических работников применялись различные кредитные программы, в частности:

- безвозмездные ссуды на приобретение (строительство) жилья предоставлялись в 9 субъектах РФ;
- предоставление кредитов на льготных условиях на приобретение (строительство) жилья осуществлялось в 11 субъектах РФ;
- возмещение из бюджетных средств расходов на погашение процентов либо основного долга по кредитам и займам на приобретение (строительство) жилья осуществлялось в 10 субъектах РФ.

6. Инновационные формы социальной поддержки работников образования - член профсоюза применялись в 2016 году в 53 субъектах РФ, в том числе:

- в 23 субъектах РФ в рамках развития отраслевой системы реализуются программы дополнительного пенсионного обеспечения работников образования через НПФ «Образование и наука»;
- в 16 субъектах РФ осуществлялось дополнительное медицинское страхование работников;
- в 46 субъектах РФ вошло в практику работы заключение договоров с предпри-

ятиями сферы торговли, услуг и т. п. на предоставление скидок для членов профсоюза;
- в 24 субъектах РФ осуществлялась социальная поддержка работников - членов профсоюза через кредитный потребительский кооператив.

## Об актуальных вопросах развития системы высшего образования и действиях профсоюза

### 1. Основные тенденции развития системы высшего образования

Государственная политика в сфере высшего образования направлена на повышение его доступности, конкурентоспособности и качества.

Наряду с контролем за деятельностью вузов для обеспечения их эффективности осуществляется поддержка группы ведущих университетов и региональных образовательных организаций высшего образования.

Общий объем контрольных цифр приема (КЦП), установленный на 2016-2017 учебный год, составил 529 тыс. человек, на 2017-2018 учебный год - порядка 530 тыс. человек.

В течение последних 3 лет отмечается рост потребности в выпускниках естественно-научных, инженерно-технических, педагогических и медицинских направлений подготовки и специальности.

Исходя из этого сложилась структура очного приема на программы бакалавриата и специалитета в 2016 году: 46,7% - КЦП на инженерные направления подготовки и специальности, 9,2% - на педагогические, 8,4% - на медицинские.

На 2017-2018 учебный год 43,6% КЦП выделено на инженерные направления подготовки и специальности, 11,7% - на педагогические, 6,7% - на медицинские. При этом произошло увеличение объемов КЦП, выделенных на науки об обществе (13,8%).

Результаты проведенного в 2016 году мониторинга трудоустройства выпускников вузов подтверждают указанную тенденцию: доля трудоустроенных выпускников, завершивших обучение по образовательным программам медицинских направлений, а также по направлениям подготовки, связанным с техникой и технологиями, составляет свыше 80%.

### О мониторинге деятельности образовательных организаций высшего образования

Для обеспечения качества высшего образования Минобрнауки России ежегодно проводит мониторинг деятельности вузов и их филиалов.

Система проведения мониторинга постоянно совершенствуется, корректируются его показатели. В 2016 году в критерии оценки вузов включен такой показатель, как уровень среднемесячной заработной платы преподавателей.

В мониторинге 2016 года приняло участие 830 государственных, муниципальных и частных вузов и 932 филиала, подведомственных 15 федеральным органам исполнительной власти, Правительству Российской Федерации, Верховному суду Российской Федерации, Высшему арбитражному суду Российской Федерации, Российской академии художеств, муниципалитетам и субъектам РФ.

По результатам мониторинга 2016 года 58 вузов и 186 филиалов выполнили менее четырех показателей, из них 12 государственных вузов и 95 филиалов, 46 муниципальных и частных вузов и 91 их филиал.

В период с 2012 по 2016 год количество вузов в Российской Федерации сократилось на 22%, филиальная сеть - на 52%. В государственном секторе высшего образования сеть вузов сократилась на 17,6%, сеть филиалов - на 41%, в негосударственном





# Факты, события,

*Продолжение. Начало на стр. 2-5*

секторе - на 28% и 59% соответственно. При этом в общем количестве реорганизованных образовательных организаций доли государственного и негосударственного секторов системы высшего образования практически равны.

К настоящему моменту важным результатом мониторинговых мероприятий можно считать повышение качества приема в вузы: в 2014 году средний балл ЕГЭ зачисленных в вузы на все формы обучения за счет всех источников финансирования составил 60,4 балла, в 2015 году - 61,8, в 2016 году - 62,6. Более значительная динамика характерна для сети государственных вузов: средний балл ЕГЭ зачисленных на бюджетные места по очной форме обучения увеличился на 10 баллов - с 56,6 в 2014 году до 66,6 в 2016-м.

**Поддержка ведущих университетов. Повышение международной конкурентоспособности**

Общий объем средств федерального бюджета, направленных на развитие ведущих российских университетов в период 2007-2016 годов, составил 114 млрд рублей. В 2016 году на реализацию программ развития ведущих университетов (МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, Северо-Кавказский и Крымский федеральные университеты) выделено 4 млрд рублей. В период 2014-2016 годов ведущие университеты выходят на этап реализации своих программ развития за счет внебюджетных средств.

В период 2017-2019 годов будет оказана государственная поддержка на реализацию программы развития Крымского федерального университета имени В.Н. Вернадского в объеме 3,5 млрд рублей.

В 2016 году утверждены актуализированные программы развития 16 университетов, в отношении которых установлена категория «национальный исследовательский университет».

В 2016 году продолжена поддержка 21 вуза, отобранного по результатам конкурса на предоставление государственной поддержки ведущим университетам Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров.

Общий объем финансирования программ повышения конкурентоспособности в 2016 году составил 18,8 млрд рублей, из них средства федерального бюджета - 10,927 млрд рублей (58,2% от общего объема финансирования).

**Поддержка опорных региональных образовательных организаций высшего образования**

Продолжается работа по формированию группы крупных конкурентоспособных на национальном уровне университетов, ориентированных на качественную подготовку специалистов, востребованных на региональном рынке труда.

По результатам конкурсного отбора проектов программ развития вузов, направленных на формирование опорных университетов с целью социально-экономического развития субъектов Российской Федерации и удовлетворения потребностей регионов в высококвалифицированных кадрах, победителями признаны 11 региональных университетов (Волгоградский государственный технический университет, Воронежский государственный технический университет, Вятский государственный университет, Донской государственный технический университет, Костромской государственный технологический университет, Омский государственный технический университет, Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, Самарский государственный технический университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. академика М.Ф. Решетнева, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Уфимский

государственный нефтяной технический университет).

В 2016 году на реализацию программ развития опорных вузов из средств федерального бюджета выделены субсидии общим объемом 1250 млн рублей. Получили софинансирование от субъектов Российской Федерации на реализацию программ развития в 2016 году 6 из 11 вузов-победителей в объеме свыше 230 млн рублей.

По итогам второго этапа конкурса, состоявшегося в апреле 2017 года, победителями объявлены еще 22 университета, получившие статус опорных. Восемь из них получают дополнительную финансовую поддержку на реализацию программы развития из средств федерального и регионального бюджетов (Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых, Мурманский арктический государственный университет, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Новосибирский государственный технический университет, Сибирский государственный медицинский университет Минздрава России, Тульский государственный университет, Череповецкий государственный университет, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова). А 14 университетов - возможность подготовить управленческие команды за счет средств федерального бюджета, а также получить консалтинговое сопровождение разработки и реализации программ развития и ряд других преференций (Алтайский государственный университет, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Калмыцкий государственный университет имени Б.Б. Городовикова, Кемеровский государственный университет, Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Марийский государственный университет, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, Петрозаводский государственный университет, Псковский государственный университет, Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, Сочинский государственный университет, Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина, Тольяттинский государственный университет, Ульяновский государственный университет).

Кроме того, все опорные университеты заявили существенные объемы дополнительного финансирования программ развития за счет собственных средств, средств региональных бюджетов и других источников.

**Актуализация федеральных государственных образовательных стандартов с учетом профессиональных стандартов**

В 2016 году продолжена работа по актуализации и приведению федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего образования в соответствие с требованиями действующего законодательства и профессиональных стандартов. Утверждены 154 обновленных ФГОС высшего образования. Подготовлены проекты 428 ФГОС высшего образования, обеспечивающих включение требований профессиональных стандартов в образовательную практику, 204 проекта ФГОС прошли экспертизу соответствующих советов по профессиональным квалификациям.

Одним из эффективных инструментов по усилению практикоориентированности высшего образования является создание базовых подразделений. С целью снятия административных барьеров при создании базовых подразделений Правительством Российской Федерации в Государственную Думу внесен проект Федерального закона №19750-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (в части создания и деятельности базовых подразделений образовательных организаций)».

Принятие законопроекта позволит:

- уточнить правовой статус базового подразделения (становится возможным частичное осуществление образовательной деятельности);

- ввести особый подход к лицензированию образовательной деятельности вузов, которые создают базовые подразделения: законодательно закрепляется возможность лицензирования таких структурных подразделений в составе вуза, что снимает избыточные требования к базовым подразделениям в части необходимости реализации на их площадках образовательной программы в полном объеме;

- снять ограничения по занятию должности руководителя базового подразделения по совместительству. Данное изменение обеспечит привлечение к руководству базовыми подразделениями работников организаций, на базе которых они созданы;
- установить, что порядок создания и прекращения деятельности базовых подразделений, а также перечни укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки по образовательным программам, в рамках которых могут создаваться базовые подразделения, утверждаются Минобрнауки России.

Кроме того, законопроектом вводится норма о необходимости заключения договора между образовательными организациями и организациями, на базе которых создаются базовые подразделения.

**Модернизация педагогического образования**

В 2016 году продолжена реализация комплексного проекта по модернизации педагогического образования, направленного на повышение качества подготовки педагогических кадров. Одна из задач проекта - внедрение новых моделей подготовки педагогических кадров через разработку и апробацию основных профессиональных образовательных программ высшего образования.

В 2016 году в рамках второго этапа реализации комплексного проекта разработаны проекты 9 ФГОС высшего образования по педагогическим направлениям подготовки, соответствующие профессиональному стандарту педагога и ФГОС общего образования, и 13 примерных основных образовательных программ. Проведена апробация 42 основных профессиональных образовательных программ по уровням образования бакалавриат, магистратура, аспирантура.

Особенность новых образовательных программ - в их ориентации на усиление предметной, методической, психолого-педагогической подготовки педагогов. Также особое внимание при модернизации педагогических программ уделяется воспитательной миссии будущих педагогов.

Разработана и апробирована система независимой оценки профессиональных компетенций выпускников педагогических программ. В 2015 году в эксперименте приняло участие свыше 3,5 тыс. студентов - будущих педагогов, на 2017 год запланирована оценка профессиональных компетенций у 5 тыс. человек.

Ежегодно объем бюджетных мест на педагогические программы за счет средств федерального бюджета возрастает (с 2014 года - на 8,4%), на программы магистратуры - с 2014 года почти в 2,5 раза.

**Реализация комплекса мер, направленных на улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров**

Значимым инструментом сохранения в стране молодых исследователей является создание под руководством ведущих ученых конкурентоспособных лабораторий мирового уровня, проводящих прорывные научные исследования и осуществляющих подготовку высококвалифицированных научных кадров.

На решение этой задачи направлены гранты Правительства Российской Феде-

рации (постановление Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. №220). В рамках так называемой программы мегагрантов ведется подготовка высококвалифицированных кадров для проведения научных исследований в вузах и научных организациях, а также для ведения педагогической деятельности.

Объем средств федерального бюджета с 2010 по 2020 год - 28,7 млрд рублей.

С 2010 года проведено 5 конкурсных отборов, на базе 79 российских вузов и научных организаций уже создано 160 лабораторий по 27 областям наук, 40 лабораторий начнут свою деятельность в 2017 году.

В лабораториях уже сегодня занято более 5 тыс. сотрудников, студентов и аспирантов, при этом молодые ученые и специалисты в возрасте до 35 лет составляют 58% общего количества сотрудников лабораторий (студентов - более 700, аспирантов - более 800). Некоторые лаборатории состоят преимущественно из молодых сотрудников.

В 2017 году Минобрнауки России планирует провести 6-й конкурс и отобрать около 30 проектов по созданию лабораторий мирового уровня.

В целях государственной поддержки молодых российских ученых в 2016 году выделено 800 грантов для молодых кандидатов наук и 120 грантов для молодых докторов наук по 10 областям знаний. Общий объем финансирования составляет 600 млн рублей в год. Эта форма адресной поддержки молодых перспективных исследователей остается востребованным и признанным инструментом выявления талантливой молодежи, повышения привлекательности научной деятельности, создания условий для профессионального роста и проведения самостоятельных исследований.

Для усиления государственной поддержки талантливой молодежи в 2016 году выделено 1000 стипендий Президента Российской Федерации молодым ученым и аспирантам, осуществляющим перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики. Общий объем финансирования стипендий в 2016 году составляет 273,6 млн рублей (в размере 22,8 тыс. рублей каждая).

**Стипендиальное обеспечение, социальная поддержка студентов и обеспеченность общежитием**

Размер стипендиального фонда определяется с учетом общего числа обучающихся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и нормативов для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований из федерального бюджета, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2016 г. №1390.

В соответствии с установленными нормативами в 2016-2017 учебном году обучающимся по образовательным программам высшего образования выплачивались:

- государственная академическая стипендия студентам (минимальный размер 1484 рубля в месяц);

- государственная социальная стипендия студентам (минимальный размер 2227 рублей в месяц);

- государственные стипендии аспирантам, обучающимся по программам подготовки научно-педагогических кадров по техническим и естественным направлениям подготовки (минимальный размер 7012 рублей в месяц);

- государственные стипендии аспирантам, обучающимся по иным программам подготовки научно-педагогических кадров, а также обучающимся по программам ассистентуры-стажировки (минимальный размер 2921 рубль в месяц);

- государственные стипендии обучающимся по программам ординатуры (минимальный размер 7441 рубль в месяц).

В соответствии с Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2017 год и на





# перспективы

плановый период 2018 и 2019 годов» предусмотрена индексация стипендиального фонда с 1 сентября 2017 года на 5,9%, с 1 сентября 2018 года - на 4,8%, с 1 сентября 2019 года - на 4,5%.

В целях совершенствования стипендиального обеспечения обучающихся в федеральных государственных вузах издан Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №312-ФЗ «О внесении изменений в статью 36 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающий повышение адресности материальной поддержки социально незащищенных студентов, расширение количества получателей средств на оказание материальной поддержки (вузы могут поддерживать не только нуждающихся студентов, но и иные категории обучающихся - аспирантов, ординаторов, ассистентов-стажеров).

Для студентов, проявивших выдающиеся способности, успехи в учебе и научных исследованиях, также предусмотрена особая система поощрений: стипендии Президента Российской Федерации и стипендии Правительства Российской Федерации.

КС профсоюза совместно с Минобрнауки России при участии Тульского государственного университета проводит мониторинг формирования и выплаты стипендиальных фондов в вузах России. Участие в работе федеральной и окружных школ-семинаров «Стипком» студентов и специалистов финансовых служб образовательных организаций высшего образования позволило существенно сократить количество нарушений в сфере стипендиального обеспечения обучающихся.

КС профсоюза совместно с Минобрнауки России в 2017 году провели Всероссийский конкурс на лучшее студенческое общежитие. Конкурс проходил традиционно в 2 этапа: заочный (отборочный этап) и очный (финал), который был организован Санкт-Петербургским политехническим университетом им. Петра Великого в апреле 2017 года. Лауреатами третьей степени стали сразу две образовательные организации: Челябинский государственный университет и Югорский государственный университет. Лауреатом второй степени стал Сибирский федеральный университет. Лауреатом первой степени, а также абсолютным победителем Всероссийского конкурса на лучшее студенческое общежитие 2017 года стал Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в Санкт-Петербурге.

Мероприятие вызывает интерес у образовательных организаций высшего образования, но, к сожалению, вузы находятся в сложном положении в связи с дефицитом мест в общежитиях, необходимостью принятия дополнительных мер по их оснащению и строительству новых корпусов. На ранее действовавшую федеральную программу по строительству и реконструкции общежитий высших учебных заведений, которая появилась по результатам конкурса на лучшее студенческое общежитие, не выделяется дополнительных ассигнований в федеральном бюджете.

С целью повышения доступности высшего образования частью 3 статьи 104 Закона «Об образовании в РФ» предусмотрена государственная поддержка образовательного кредитования граждан, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам. В рамках действия Правил предоставления государственной поддержки образовательного кредитования, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. №1026, заключены соглашения с банками. Информационное сотрудничество в области предоставления государственной поддержки осуществляется на основании соглашения, заключенного между министерством, организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и банком. В 2016 году заключено 175 трехсторонних соглашений об информационном сотруд-

ничестве; выдано 5283 образовательных кредита на сумму порядка 74,5 млн рублей. В целях расширения практики предоставления образовательных кредитов Минобрнауки России проводит работу по внесению изменений в Правила, предусматривающих уменьшение объемов документооборота между Минобрнауки и банками, конкретизирующих нормы, ранее имевшие неоднозначные трактовки.

## Основные задачи, направленные на совершенствование и развитие высшего образования

Завершение работы по приведению ФГОС высшего образования в соответствие с требованиями профессиональных стандартов и разработка примерных программ.

Нормативное оформление механизма и развитие кадрового резерва для замещения должностей руководителей вузов.

Повышение эффективности механизма целевого обучения в интересах ключевых работодателей, включая совершенствование нормативной базы.

Дальнейшая поддержка программ повышения международной конкурентоспособности ведущих российских университетов среди мировых научно-образовательных центров.

Развитие условий для обеспечения доступности высшего образования для лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Совершенствование нормативно-методического обеспечения подготовки кадров высшей квалификации.

Реализация двух федеральных приоритетных проектов в сфере высшего образования.

## 2. О взаимодействии Общероссийского Профсоюза образования и Минобрнауки России в рамках Отраслевого соглашения на 2015-2017 годы

В 2017 году истекает срок действия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - Отраслевое соглашение). Система мероприятий и рабочих встреч, проводимых совместно Общероссийским Профсоюзом образования и Минобрнауки России в рамках реализации Отраслевого соглашения, в большей степени направлена на защиту прав и интересов работников образовательных организаций высшего образования.

На содержание норм Отраслевого соглашения и деятельность Общероссийского Профсоюза образования по его исполнению существенным образом влияют основные тенденции развития системы вузовского образования в России и необходимость снижения негативных последствий, которые возникают в процессе реформирования сферы образования.

Активное участие в работе по реализации Отраслевого соглашения принимает Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского Профсоюза образования (КСП профсоюза). Члены КСП профсоюза участвуют в работе Отраслевой комиссии, обсуждают основные проблемы модернизации высшего образования на современном этапе.

На протяжении последних трех лет как для работников, так и для руководителей образовательных организаций высшего образования основными являются вопросы оплаты труда и переход на «эффективный контракт».

В рамках плана по исполнению Отраслевого соглашения ведется системная работа по мониторингу уровня и структуры заработной платы работников образовательных организаций высшего образования.

Средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) в 2013 году составляла 40,4 тыс. руб. и по сравнению с 2012 годом выросла почти на 30%. В 2014 году началось замедление

темпов прироста средней заработной платы ППС:

- в 2014 году среднемесячная заработная плата ППС образовательных организаций высшего образования выросла до 47,2 тыс. рублей (прирост - 16,7% к аналогичному периоду 2013 года);

- в 2015 году среднемесячная заработная плата ППС образовательных организаций высшего образования выросла до 50,7 тыс. рублей (прирост всего 7,4% к аналогичному периоду 2014 года);

- в 2016 году по отношению к 2015 году прирост составил около 9%, а среднемесячная заработная плата ППС по итогам года составила 55 тыс. рублей.

Процесс увеличения среднемесячной заработной платы работников вузов сопряжен с оптимизацией штатного расписания, снижением численности работников и появлением в вузах системы краткосрочных контрактов (трудоустройство с работником из числа профессорско-преподавательского состава заключается на 1-2 года).

За последний год резко возросло число работников из числа ППС, трудовой договор с которыми заключается на срок 1-2 года. Сокращение срока трудового договора приводит к нестабильности положения преподавателей в вузах, они вынуждены ежегодно, в лучшем случае один раз в два года проходить процедуру конкурсного отбора. Заключение краткосрочных трудовых договоров приводит к дополнительной и чаще всего неоправданной нагрузке на преподавателя, в том числе и к психологическому выгоранию, так как преподаватель постоянно находится под страхом потерять место работы.

Появление краткосрочных трудовых договоров в вузах связано с введением в сферу образования новых финансовых и организационно-управленческих механизмов (отказ от сметного финансирования и переход к выделению средств на выполнение государственного заказа), при которых на объем средств, выделяемых для организации образовательного процесса, в первую очередь влияет численность обучающихся. Тенденция, связанная с уменьшением численности студентов вузов, а значит, и с уменьшением численности ППС, по-видимому, сохранится (доля студентов вузов в 2016 году составила 64% по отношению к уровню 2013 года). Своего дна показатель численности студентов вузов достигнет уже в 2019 году под влиянием демографических и социально-экономических факторов, а локального максимума численности студентов вузов стоит ожидать только к 2029 году, что требует соответствующего расширения вузовской сети. Важно отметить, что наиболее значительное сокращение численности студентов произошло в частных вузах (на 28,4% от уровня 2015 года).

Штатная численность профессорско-преподавательского состава продолжает сокращаться. За последние 7 лет данный показатель упал на 1/3 (самое глубокое падение пришлось на 2013-2014 годы).

Согласно данным социологического опроса Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации в 2013 году 18,4% преподавателей вузов хотели бы сменить работу, однако в 2017 году этот показатель вырос в 1,2 раза. Если в 2013 году каждый десятый преподаватель российского вуза был моложе 30 лет, то к 2017 году только каждый шестой относился к категории молодых преподавателей.

Общероссийский Профсоюз образования еще в конце 2013 года обратил внимание на проблему заключения с ППС краткосрочных трудовых договоров. В рамках российского трудового законодательства в настоящее время сохраняется возможность заключения с данной категорией работников срочных трудовых договоров на срок до 5 лет. Решение этой проблемы предлагается в пункте 4.4 Отраслевого соглашения:

«Минобрнауки России и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций

высшего образования конкретные сроки трудового договора, заключаемого с научно-педагогическим работником, избранным по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника, в случае если трудовой договор с ним не может быть заключен на неопределенный срок.

*В случае если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок».*

Несмотря на снижение численности студентов и профессорско-преподавательского состава, уменьшение числа вузов, вопрос об эффективности действующих в системе высшего образования финансовых и организационно-управленческих механизмов остается актуальным в условиях жестких бюджетных ограничений последних лет.

При этом объем финансирования в расчете на одного студента растет. В 2015 году он составил 201,1 тыс. рублей по государственным вузам (на 20,5 тыс. руб. больше, чем в 2013 году) и 245,7 тыс. рублей для негосударственных вузов (на 31,5 тыс. руб. больше относительно уровня 2013 года). В 2017 году в федеральном бюджете расходы на финансирование государственного задания вузов выросли на 14,6 млрд рублей или на 5,7%. Средства будут направлены на повышение оплаты труда преподавателей, продолжение реализации программ развития студенческих объединений, программ развития университетов, приобретение лабораторного оборудования и другие цели.

Для выполнения целевых показателей, установленных указами Президента Российской Федерации, в 4-м квартале 2017 года необходимо обеспечить средний уровень заработной платы ППС в размере не менее чем 180% от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) (далее - средней по экономике), а с 1 января 2018 года заработная плата ППС должна составлять 200% от средней по экономике.

По мнению министра образования Российской Федерации О.Ю. Васильевой: «Преподаватель должен иметь достойную заработную плату, в том числе должен быть максимально задействован в работе учреждения, а не искать дополнительную работу за пределами вуза, зачастую снижая качество результатов своего труда». Принято решение, что вузы будут поддержаны дополнительным финансированием со стороны Минобрнауки России. Планируется довести дополнительные средства на эти цели до вузов не позднее 25 сентября.

За период с 2015 по 2016 год общее число образовательных организаций высшего образования сократилось на 8,8% (на 79 единиц). Число государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования уменьшилось на 5,3% (28 единиц), а количество действующих частных образовательных организаций высшего образования - на 13,9% (51 единицу).

В 2016 году Минобрнауки России провело работу по оценке качества финансового менеджмента подведомственных образовательных организаций высшего образования и планирует продолжить ее в 2017 году. Средства на развитие вузов в приоритетном порядке будут получать те руководители высших учебных заведений, кто умеет эффективнее ими управлять, обеспечивая финансовую стабильность и достижение стратегических показателей. Кроме того, на дополнительное финансирование могут претендовать вузы, наиболее открытые в своих подходах к планированию финансовой деятельности, и в этом вопросе немаловажную роль играет конструктивное социальное партнерство между руководством вуза и профсоюзной организацией на уровне вуза.

Окончание следует





Сегодня, когда корпоративная социальная ответственность (КСО) стала глобальным трендом, общественные организации, и наша не исключение, задумались о проведении собственных КСО-мероприятий. Известно, что у таких проектов должны быть четкие цели и показатели эффективности. Мы понимаем, что итогом мероприятия должна стать долгосрочная польза для общества, положительные отзывы в СМИ об организации и участниках.

Территориальная организация профсоюза работников образования Санкт-Петербурга и Ленинградской области адаптировала свои КСО-задачи под реальные проблемы региона, выбрав приоритетные направления:

- здоровье (спартакиада «Здоровье», «Лыжня России», районные спортивные мероприятия);
- патриотическое воспитание молодежи (автопробег «Дорога жизни», конкурс детского рисунка «Здесь оставлено сердце мое...»);
- экология (экологические квесты);
- проблема безвозмездного донорства (благотворительная акция «Ради жизни», о которой хотелось бы рассказать подробнее).

В Санкт-Петербурге нехватка донорской крови - острый вопрос. Первым идею проведения благотворительной акции поддержал Вячеслав Макаров, председатель Законодательного собрания Санкт-Петербурга. Также нас охотно поддержали сотрудники ПАО «Бин Банк», члены партии «Единая Россия». Но мы сделали акцент на том, что ведущей силой проекта должен быть профсоюз, так как он располагает необходимыми ресурсами, прежде всего человеческими. В следующем году мы будем развивать проект, планируем сформировать «профсоюзный донорский отряд».

Мы стремимся шагать в ногу со временем, использовать в своей работе современные инструменты PR. Имея уже определенный опыт проведения подобных мероприятий, на что хотелось бы обратить внимание коллег? Найдите свою тему и донесите ее значимость до руководства. О таких инициативах нужно напрямую разговаривать с первыми лицами любых организаций, структур, учреждений.

Для проведения масштабных мероприятий необходим опыт PR-деятельности и коммуникаций, ведь на протяжении всего проекта придется общаться со всеми слоями общества - от СМИ до госструктур, от представителей бизнес-среды до рядовых членов профсоюза, не забывая информировать общественность не только об итогах, но и о самом процессе. Это очень трудоемкая работа.

Надо понимать, что разработка и реализация масштабных проектов - непростая задача. Зато результат стоит длительных

переговоров, сотни пресс-релизов, напряженной подготовки.

Здесь мы хотели бы поделиться кейсами успешных мероприятий.

#### ПРОФАЙЛ ПРОЕКТА

**Область КСО:** благотворительная помощь.

**Название:** Донорская акция «Ради жизни».

**Учредитель:** Территориальная организация профсоюза работников образования



#### ПРОФАЙЛ ПРОЕКТА

**Область КСО:** сохранение культурного и исторического наследия.

**Название:** Автопробег «Дорога жизни - крепость Орешек».

**Учредитель:** Территориальная (местная) организация профсоюза Калининского района Санкт-Петербурга.

**Участники:** члены профсоюза и члены их семей.

**Цели:** сплочение всех участников автопробега, объединение общим делом вос-

# Ответственность может быть корпоративной

Новые инструменты PR: опыт Северной столицы

Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

**Участники:** Территориальная организация профсоюза, Законодательное собрание Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургское отделение Всероссийской политической партии «Единая Россия».

**Цели:** рост количества доноров, привлечение внимания к проблеме донорства и помощи онкологическим больным, создание сильного информационного повода, публикации в сторонних СМИ и репортажи на телевидении, повышение авторитета профсоюза в глазах широкой общественности.

#### СОДЕРЖАНИЕ

В этом году во второй раз состоялась благотворительная донорская акция «Ради жизни» на станции переливания крови Первого Санкт-Петербургского государственного медицинского университета им. академика И.П.Павлова. Инициатором акции выступила Территориальная организация профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

В акции приняли участие представители профсоюза, студенты Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета, Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена, Санкт-Петербургского



Автопробег-2017

государственного университета аэрокосмического приборостроения, Санкт-Петербургского колледжа туризма и гостиничного сервиса, депутаты Законодательного собрания Санкт-Петербурга, партийные организации «Единой России» Петроградского и Василеостровского районов. Всего более 90 человек.

#### ЛИДЕР МНЕНИЙ

**Владимир КУЗНЕЦОВ, председатель Территориальной организации профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области:**

- Мне очень приятно, что акция «Ради жизни», учрежденная профсоюзом, имела такой широкий резонанс. Сегодня онкологические больные остро нуждаются в донорской крови. Помочь легко - просто прийти и сдать кровь, поделиться тем, что у тебя есть всегда. Такая активность - способ выражения человечности и милосердия. Мы понимаем, что кровь может понадобиться завтра каждому из нас - родным, близким, незнакомым людям. Поэтому мы инициировали данный проект и рады тому, что количество участников всегда превышает заявленное. Акция стала ежегодной. Главная цель - оказание помощи пациентам НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М.Горбачевой.

питания нравственности и патриотизма, укрепление и сохранение связи поколений.

#### СОДЕРЖАНИЕ

Накануне Дня Великой Победы в четвертый раз стартовал профсоюзный автопробег по легендарным дорогам Ленинградской области. Более 30 автомобилей с символикой профсоюза колонной проехали по местам, опаленным войной. В проекте принимали участие члены профсоюза Выборгского района Санкт-Петербурга, профсоюза «Единение», а также социальные партнеры - представители компании «Росгосстрах».

В этом году маршрут пролегал не только по «Дороге жизни», но и предусматривал посещение Шлиссельбургской крепости и остановки у памятников «Полуторка», «Катюша», монумента «Разорванное кольцо».

Во время остановок участники возлагали цветы, зажигали свечи, приводили в порядок прилегающие территории.

Общая протяженность маршрута составила 120 км, в автопробеге приняли участие 130 человек, в том числе 29 детей.

**Елена РЕЙХРУДЕЛЬ, главный специалист по информационной работе и работе со СМИ Территориальной организации профсоюза Санкт-Петербурга и Ленинградской области**



Благотворительная донорская акция стала ежегодной

#### «МОЙ ПРОФСОЮЗ»

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

29 августа 2017 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,  
телевидения и средств массовых  
коммуникаций (ПН №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)  
**Верстка** - Константин ГРЕССЕЛЬ

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

Индекс: 35463, 12276  
Зак. 1662

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная