



## МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**На Всероссийском семинаре-совещании в Сочи перспективы развития российской системы образования обсуждали руководители органов управления образованием и региональных организаций отраслевого профсоюза. Публикуем выступления участников совещания.**

### **Регионы не готовы к введению новой системы оплаты труда**

**Галина Меркулова,**

председатель Профсоюза работников народного образования и науки РФ

— Главным механизмом и главной формой взаимодействия профсоюза с органами исполнительной власти стало социальное партнёрство, а традиционным инструментом — коллективные договоры на уровне первичных профсоюзных организаций и соглашения на более высоких уровнях.

Что касается социального партнёрства на федеральном уровне, то сегодня практически все федеральные ведомства лишены права заключать какие-либо соглашения. Нам приходится искать выход из этой ситуации. У нас складывается очень эффективное социальное партнёрство с Рособразованием; с Министерством образования и науки РФ мы заключили соглашение о взаимодействии — своеобразную декларацию о намерениях. Потеряв свои полномочия по заключению отраслевого соглашения, министерство утратило некий охранный «зонтик», который мог бы обеспечивать защиту отрасли, когда оно вырабатывает стратегию развития образования. Мы понимаем, что нужно сотрудничать с другими ведомствами в интересах работников образования и науки. Поэтому мы заключили соглашения с Рособрнадзором и Рострудом.

Мы провели с привлечением Роструда общепрофсоюзную проверку по соблюдению трудового законодательства, выявили очень много нарушений. И дело не только в контроле как таковом, но и в том, что параллельно шло повышение квалификации специалистов. Мы провели около четырёх тысяч проверок, территориальные отделения Роструда и профсоюза тоже включились в эту работу.

В конечном счёте социальное партнёрство становится залогом социального равновесия в любой организации, в любой отрасли, в обществе в целом. Оно позволяет заранее прогнозировать, каким образом можно изменить ситуацию.



Предыдущий год был непростым. Появление приоритетного национального проекта стало импульсом для развития системы образования, усиления внимания к ней государства и общества. Профсоюз принял активное участие в экспертизе работ, он стоял рядом с исполнительной властью и оказал помощь в сопровождении проекта: это помогло повысить эффективность, прозрачность его реализации. Наша организация проявила себя как наиболее компетентная, профессионально подготовленная и знающая деятельность школ и учителей. Благодаря тому, что у нас есть организации в субъектах Федерации, мы постоянно анализируем ситуацию, складывающуюся в разных территориях и в целом по России. Практически в каждой территории были приняты дополнительные меры, расширяющие круг национальных проектов: увеличивающие число грантов для лучших учителей и школ, поощряющие те категории работников, которые изначально были упущены (начальное, среднее, дошкольное образование).

Профсоюз — своеобразный общественный адвокат, который постоянно думает, чем он может помочь и территориальным профсоюзным организациям, и органам управления образования в регионах. Мы направляем свои рекомендации, предложения, документы. После того как прошла отшлифовка механизма реализации нацпроектов, всё пойдёт легче, чем в прошлом году.

В этом году появилось новое направление в рамках нацпроекта — конкурс регионов, уже определены победители. Когда пройдёт радость от победы, нужно будет решить множество проблем, которые были поименованы в заявках на конкурс. Каждый регион-победитель будет работать в очень сложных условиях, кроме того, за ними установят жёсткий контроль. У нас была возможность проанализировать все заявки, так как представители профсоюза входили в экспертные группы. Больше всего нас интересовали, конечно, новые системы оплаты труда и нормативно-подушевое финансирование.

Мы привыкли к тому, что всегда была единая система оплаты труда. Мне до сих пор больно слушать, когда говорят, что Единая тарифная сетка себя изжила. Эта система оплаты труда была у нас заимствована многими странами мира, так как она учитывала особенности практически каждого работника образования, каждого учреждения. В прошлом десятилетии Международная организация труда одобряла введение ЕТС, поскольку она позволяла нам говорить о том, что представляет собой система оплаты труда. Москва базирует систему оплаты труда на Единой тарифной сетке, и это не мешает ей по два раза в год повышать зарплату педагогам, значит, дело совсем не в плохой ЕТС.

Другая система оплаты труда — Санкт-Петербургская, третья — Тюменская или, как её называют, министерская. Это системы, которые появились сейчас в конкурсных проектах модернизации. Есть и четвёртая — штатно-окладная, ко-

торую устанавливают в регионах, хотя для этого нет законных оснований.

Что показал конкурс? Что органы управления образованием не готовы к разработке и введению новой системы оплаты труда. Когда читаешь заявки, становится ясно, что основной механизм — реорганизация, реструктуризация, оптимизация системы, сокращение штатов и затем учебных заведений. Разве нужно было придумывать новые системы оплаты труда, чтобы реализовать эти идеи? Идея-то, не будем лукавить, в основном сводится к тому, чтобы экономить бюджетные средства. Учителя считают, что нормативное финансирование душист школу, поскольку его введение связано с сокращением числа образовательных учреждений. Экономия средств осложняет реализацию нормативного финансирования.

Проанализировав все заявки, мы пришли к выводу: сейчас мониторинга победителей конкурса в режиме «да — нет» недостаточно. Регионам необходимо методическое сопровождение, им нужно помочь, и мы такую помощь готовы оказать.

Мы ещё и ещё раз убеждаемся: да, хорошо, когда мы проводим эксперименты, но то, что касается системы оплаты труда, нельзя назвать экспериментом, если это распространяется на весь регион. Мы не согласны с тем, как строятся базовые ставки, и по-прежнему считаем, что это может иметь очень неприятные последствия. Мы за то, чтобы искать новое. Но внедрять новое нужно обдуманно.

Как складывается сегодня ситуация с оплатой труда в регионах? У нас появилась минимальная зарплата, в которую входят компенсационные и стимулирующие выплаты. Реального повышения зарплаты не будет, но снизится мотивация труда обслуживающего персонала, работающего в разных условиях, может появиться дополнительная потребность в кадрах учебно-вспомогательного персонала.



Правительство РФ должно устанавливать базовые ставки и оклады, есть проект правительственного постановления о системах оплаты труда бюджетных

учреждений. Нужно устанавливать базовые ставки-оклады, и мы настаиваем на том, чтобы это было сделано в соответствии с квалификационными требованиями.

## Общество пока не заметило перемен к лучшему

Исаак Калина,

заместитель Министра образования и науки РФ

— Любая власть старается прежде всего делать то, что ждёт от неё общество. Сегодня, обсуждая систему образования, мы обязаны говорить об отношениях между обществом и системой образования как одним из его элементов. Наша общая цель — добиться, чтобы общество было довольно работой системы образования, а система образования была удовлетворена отношением к ней общества.

Недавно мне прислали брошюру «Как улучшить свою жизнь на работе». Мысль её автора такова: если ты не удовлетворён тем, как к тебе относятся, у тебя есть два варианта поведения. Первый — продемонстрировать своё отсутствие: пусть люди увидят, как им без тебя плохо, и начнут лучше к тебе относиться. Это очень рискованный вариант (отряд может не заметить потери бойца!). Другая тактика — продемонстрировать эффект присутствия: пусть люди увидят, как им с тобой хорошо, и начнут адекватно тебя оценивать.

Отношения между системой образования и обществом тоже укладываются в эту схему, ибо продемонстрировать эффект отсутствия рекомендуется тогда, когда ты понимаешь, что терять больше нечего. Кстати, система образования уже прошла это в 90-е годы, когда учителя, педколлективы объявляли забастовки, чтобы продемонстрировать обществу, как опасно отсутствие в его жизни системы образования. Но сегодня отношение общества к системе образования улучшилось. Приоритетный национальный проект «Образование» также это выражает. Система образования должна максимально демонстрировать эффект своего присутствия, своё влияние на жизнь общества.

Несколько улучшилось отношение к классным руководителям. И результаты есть: во многих регионах медленно начался процесс изменения даже в статистике: снижаются показатели по правонарушениям подростков, по отсеву учащихся. Всё это напрямую связано с работой классных руководителей. Изменяется к лучшему их отношение к детям, характер взаимоотношений с родителями. Классный руководитель действительно становится интегратором взаимодействия педагогического коллектива с родительским и ученическим коллективами. То же самое можно сказать о лучших учителях. Наша задача — продемонстрировать обществу, что эти люди не зря получили свои награды.

Мы должны научиться демонстрировать обществу эффект своего присутствия. Я много вижу презентаций в школах, и кто бы ни сидел в зале, в трёхстах случаях из трёхсот презентация рассчитана на приехавших начальников. Потому что это мы, начальники, так загнали школу и директоров, что им важнее понравиться чиновнику, захавшему на два часа, чем живущим рядом бабушкам, дедушкам, мамам, отцам, братьям, сёстрам тех детей, которые учатся в этих школах. Я ни разу не видел презентации, которая была бы написана на понятном для родителей языке, она всегда выстроена как отчёт перед начальством.