

# УСЛОВИЯ ТРУДА педагогических работников



**Галина Меркулова,**  
*председатель ЦК Профсоюза работников  
народного образования и науки*

**Развитие образования, как и развитие любой другой сферы экономики, зависит от высокой результативности труда занятых в этой сфере работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта соответствуют удовлетворению их материальных и духовных потребностей.**

## **Жилищные условия**

Сегодня в Москве, С.-Петербурге, Республике Башкортостан, Калмыкии, Карелии, Марий Эл, Татарстане, Красноярском и Ставропольском краях, Брянской, Вологодской, Кировской, Костромской, Московской, Новгородской и других областях реализуются программы по улучшению жилищных условий работников образования, созданные в результате активных действий организаций Профсоюза. Активная, настоятельная позиция социальных партнёров, их деловая инициативность позволяют осуществлять программы улучшения жилищных условий молодых работников отрасли в Вологодской, Воронежской, Тамбовской, Тверской, Тюменской областях, Кабардино-Балкарии, Якутии и других территориях.

## **Лечение и оздоровление**

В Белгородской, Волгоградской, Воронежской, Московской, Нижего-

родской, Ростовской, Саратовской, Свердловской, Тюменской, Челябинской областях, г. Москве и во многих других регионах работников образования направляют на лечение и оздоровление за счёт средств региональных и муниципальных бюджетов либо на льготных условиях из различных источников финансирования, в ряде случаев — из бюджетов профсоюзных организаций.

Краснодарский, Приморский крайкомы, Марийский республиканский комитет, Архангельский, Белгородский, Нижегородский, Новгородский обкомы профсоюза имеют собственные оздоровительные лагеря или санатории-профилактории для работников образования, их детей или принимают долевое участие в их финансировании.

Сегодня практически нет ни одного регионального соглашения, где бы не было разделов по охране труда, жизни и здоровья работников. Однако бюджетные ассигнования, как и прежде, на охрану

труда выделяются не отдельной строкой, а по остаточному принципу, по статье «Прочие расходы». По расчётам Профсоюза, на улучшение условий охраны труда в каждом учреждении образования в 2006 г. было израсходовано в среднем около 3 тыс. рублей, что составляет на одного работника 300 рублей. Много это или мало?

Норматив финансирования мероприятий по охране труда для бюджетных организаций не установлен, а для федеральных учреждений не установлен и порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. ЦК Профсоюза неоднократно обращался в Правительство РФ, Госдуму РФ о недопустимости подобной дискриминации в финансировании мероприятий по охране труда в образовательных учреждениях, но реакции долгое время не было. И только сейчас ситуация начала выправляться. Премьер-министром В.В. Путиным дано поручение Минфину РФ рассмотреть и дать предложения по внесению дополнений в Бюджетный кодекс РФ о целевом финансировании мероприятий по охране труда и аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях бюджетных отраслей.

В последние годы существенно изменилось законодательство по охране труда, вступили в силу новые нормативные и иные правовые акты, напрямую затрагивающие интересы работающих в вопросах защиты их прав на здоровые и безопасные условия труда. Однако реального повышения уровня безопасности и охраны труда работников и учащихся в системе образования пока не произошло, несмотря на то что финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда из года в год увеличивается (в прошлом году на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования было выделено 12 млрд руб.).

Медленно снижается число несчастных случаев на производстве среди работников образовательных учреждений (2362 —

в 2006 г.; 2156 — в 2007 г.). На 14% увеличилось число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших в связи с несчастными случаями (81 988 — в 2006 г.; 93278 — в 2007 г.).

И что самое печальное, увеличилось число несчастных случаев со смертельным исходом среди работников в образовательных учреждениях системы Рособразования: если в 2006 г. мы потеряли 28 человек, то в 2007 — 38 человек, т.е. на 35% больше, чем в предыдущем.

Основные причины — отсутствие должного внимания и ответственности работодателей и должностных лиц на всех уровнях управления образованием по соблюдению законодательных и других нормативных правовых актов, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников.

#### **Аттестация рабочих мест по условиям труда**

Крайне актуальна и сложна, ввиду своей затратной специфики, сегодня проблема аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях образования.

Проведённый ЦК Профсоюза в 2007 г. мониторинг показал, что аттестация рабочих мест, от результатов которой зависят компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда, получение образовательным учреждением лицензии и, наконец, выявление рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, в большинстве территорий не проводятся. Вместе с тем число людей, занятых на работах с вредными и опасными условиями, в сфере образования достигло 17 тыс. человек, т.е. увеличилось по сравнению с 2006 годом на 36%. Об этом свидетельствуют и статистические данные о травматизме среди работников образовательных учреждений.

На наш взгляд, один из самых оптимальных подходов для повсеместного охвата

аттестацией рабочих мест всех образовательных учреждений, подтверждённый практикой работы в Белгородской, Тамбовской областях, г. Туле, — это создание в регионах независимых отраслевых центров аттестации рабочих мест.

### **Здоровье**

Дополнительная диспансеризация работников образования в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» выявила, что только 36% работников, прошедших диспансеризацию, отнесены к категории практически здоровых людей, 23% — к группе с риском развития заболевания, а около 40% нуждаются в срочном амбулаторном или стационарном лечении.

По данным Фонда социального страхования России, среди работников образовательных учреждений ежегодно фиксируется 30–40 профессиональных заболеваний, т.е. очевидна тенденция роста уровня профессиональной заболеваемости. Как правило, в крупных регионах, таких как Ростовская, Самарская, Кемеровская области, г. Санкт-Петербург, выявляется от трёх до 10 профзаболеваний в год, а в других — по одному-двум в каждой территории. И в первую очередь по причине нервно-эмоциональных нагрузок, стрессов, которые, по данным международных медицинских центров, становятся основными причинами развития профессиональных заболеваний в повседневной педагогической деятельности.

### **Социальная поддержка**

Знакомство с опытом развитых стран в области кадровой политики и мер по социальной поддержке работников образования показывает, что помимо выплат заработной платы нормой для них стала реализация социального пакета, включающего организацию дополнительного медицинского страхования и пенсионного обеспечения, создание на местах кредитных союзов.

Социальные опросы среди работников образования показывают значительную востребованность таких форм социальной поддержки.

Эта работа начата и у нас. Профсоюзом совместно с Рособразованием создан негосударст-

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА**

венный пенсионный фонд «Образование и наука», который предлагает услуги работникам образования в области дополнительного пенсионного обеспечения, формирования и управления накопительной частью трудовой пенсии. Республика Башкортостан, Нижегородская область, Москва, Московская область и другие регионы активно сотрудничают с этим фондом. Сейчас начинаем реализовывать принятый по инициативе руководства страны Федеральный закон от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

В Санкт-Петербурге, Красноярске, Москве, Ивановской, Омской, Псковской, Камчатской областях, Республике Марий-Эл успешно идёт работа по дополнительному медицинскому страхованию. Созданы и активно действуют кредитные союзы в Нижегородской, Саратовской, Волгоградской областях, в Санкт-Петербурге, Москве. Так, оборот только за первое полугодие 2008 г. в кредитном союзе Нижегородской области составил свыше 15 млн рублей.

Но это только начало: в подавляющем большинстве регионов эти вопросы пока находятся в лучшем случае в стадии рассмотрения.

Необходимо, чтобы инновационные формы социальной поддержки работников образования внедрялись в каждом регионе с учётом местной специфики. Социальная поддержка работников образования так же важна, как и вопросы оплаты их труда.

### **Кадровая политика**

На региональном уровне сегодня более половины отраслевых региональных соглашений содержат те или иные конкретные обязательства социальных партнёров, связанные с улучшением

кадрового потенциала школ, условий труда работников: установление социальных льгот и гарантий, в том числе при аттестации и повышении квалификации, обеспечение благоприятных условий труда, охраны труда, лечения, оздоровления работников.

В региональных отраслевых соглашениях Краснодарского края, Мурманской, Новосибирской, Самарской областей, Республики Якутия и других территорий выделены отдельные разделы по вопросам региональной кадровой политики в сфере образования. Во многих субъектах РФ вошли в практику отраслевые кадровые мониторинги, тематические социологические исследования.

Вопросы совершенствования региональной кадровой политики в сфере образования отражены в региональных целевых программах и законодательных актах органов власти, в создании которых, наряду с органами управления образованием, принимают участие территориальные организации Профсоюза.

Для того чтобы привлечь в сферу образования молодых специалистов, во многих регионах при территориальных комитетах Профсоюза (на уровне субъекта РФ, города, района) создаются общественные объединения молодых педагогов — клубы, школы, советы, молодёжные комиссии.

### Повышение квалификации

Поскольку темпы социальных изменений в стране начинают опережать темпы смены поколений, общество всё больше нуждается в людях, обладающих потребностью в саморазвитии. Всё это требует непрерывного образования учителей, повышения квалификации.

По сведениям территориальных организаций Профсоюза, во многих регионах сохранена, а порой и расширена система непрерывного педагогического образования, во главе которой стоят институты повышения квалификации и переподготовки работников образования

(институты развития образования), а также центры повышения квалификации работников отрасли, действующие при педагогических институтах, университетах.

Как правило, педагогические работники должны повышать свою квалификацию раз в пять лет, и тогда число получающих дополнительное профессиональное образование, по самым простым подсчётам, должно быть в год 20% и выше от общего числа педагогических работников региона.

В Брянской, Ивановской, Кировской, Курской, Московской областях, Республике Марий Эл, Хакасии, Алтае ежегодно повышают квалификацию до 30% педагогических работников учреждений среднего образования (в республиках Бурятия, Кабардино-Балкария и других регионах — всего 6–9%). В Московской области ежегодно повышают квалификацию до половины школьных педагогов, но только 10% — дошкольных работников. По сведениям Счётной палаты РФ в среднем менее 10% учителей малокомплектных начальных школ ежегодно проходят курсы повышения квалификации. Минобрнауки РФ планирует лишь к 2010 году довести до 20% число педагогов, прошедших повышение квалификации и переподготовку.

По данным мониторинга (проведено Академией повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования), лучшие школы из федеральных грантов потратили 82,6 млн рублей на повышение квалификации педагогических работников. Государство должно создать условия для того, чтобы в рамках национального проекта «Образование» был установлен новый целевой денежный грант на повышение квалификации с предоставлением права учителю самому решать, где его реализовать.

Повышение квалификации учителей требует больших бюджетных ресурсов, но таких ресурсов у школ пока нет. Эти ресурсы должны использоваться на конкурсной основе, а не предоставляться в монопольное распоряжение.

Сегодня мы не располагаем на федеральном уровне даже статистическими данными о прохождении курсов повышения квалификации педагогическими работниками, об эффективности деятельности региональных учреждений дополнительного профессионального образования.

Больше стало учителей с высшим образованием (77% в 2000 г. и 82% — в 2008 г.), но все остальные составляющие качественного состава нельзя назвать оптимистическими. Растёт число учителей пенсионного возраста, и за прошедший учебный год их количество достигло 17% (в 2000 г. — 10%). Женщины по-прежнему составляют подавляющее большинство среди учителей, и их становится всё больше: 87% против 85% за тот же период.

В 2000/01 учебном году в школах страны работали 15% учителей со стажем педагогической работы до пяти лет, а сейчас таких учителей только 9%. При этом с 36 до 49% возросло число педагогов, чей педагогический стаж превышает 20 лет.

### Оценка педагогической деятельности

В большинстве развитых зарубежных стран в последние десятилетия стали активно заниматься вопросами совершенствования оценки педагогических кадров, когда усиливающаяся неудовлетворённость качеством образования и неудачные попытки добиться его заметного улучшения заставили обратить более пристальное внимание на учителей. Надежды на традиционные подходы к повышению эффективности деятельности школ себя не оправдали.

В результате исследований было признано, что среди основных факторов, определяющих качество деятельности школы, главное — «человеческий фактор», т.е. управленческий и педагогический персонал.

В Финляндии, например, реформа образования, начатая в 60-е годы, не меняет своих целей и задач и поныне, даже если меняются министерства образования. И там не верят тестам, не проводят ЕГЭ, а верят только в школу, в учителя. В этой стране нет элитных школ, но все учителя имеют только университетское

образование. Сокращая объёмы учебных программ, Финляндия добилась высокого качества образования, причём нет ощутимой разницы в качестве образования в школах в зависимости от их местонахождения. И если ученик вдруг начинает «не успевать», учитель идёт в семью и вместе с родителями определяет причину отставания. До 80% учащихся Финляндии пользуются библиотеками.

Взросший в развитых странах Европы интерес общества, педагогической и научной общественности, органов управления образования к проблеме оценки кадров привёл эти страны к разработке стандартов профессиональной деятельности учителей. Оценка строится на приоритете личности учителя, уважительном отношении к нему, его гражданским и профессиональным правам.

В нашей стране, где из года в год идут реформы образования с часто меняющимися ориентирами, сегодня только концептуально подошли к созданию профессионального стандарта педагогической деятельности. А ведь именно профессиональный стандарт педагогической деятельности должен стать отправной точкой в оценке качества образования (как и стандарт самого образования).

### Социальные факторы

Ещё одна социальная составляющая привлекательности и успешности педагогической профессии — отношение общества к учителю. Вспомним Я.А. Коменского, который завещал человечеству, чтобы оно ценило учителя и возвышало его. Сегодня, к сожалению, в нашем обществе этого нет.

Основное бремя всех модернизаций несут, в основном, учителя, подготовленные в советское время, и если говорить о социальном факторе как условии развития образования, то нужно всерьёз думать над тем, кто будет работать

завтра в школе, в каких условиях. Необходимы системные решения в области кадровой политики в сфере образования, ответственность руководителей школ, органов управления образованием всех уровней за результаты преобразований, за подготовку кадров, создание современных условий труда и социального обеспечения работников отрасли.

В соответствии с Законом «Об образовании» (статья 7 пункт 4 подпункт 2) компонентом образовательных стандартов являются требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям. Если другие компоненты образовательных стандартов достаточно активно обсуждаются в педагогическом сообществе, то этот компонент нигде не обсуждается, а разработка РАО этого компонента не вполне соответствует формулировке закона. Нужно чётко определить не только, как и чему учит учитель, но и что он при этом использует, какие средства выделяются на оснащение и оплату его труда.

Хотелось бы пожелать РАО и Министерству образования и науки РФ вернуться к этой проблеме и по возможности организовать и соответствующую разработку, и публичное обсуждение проекта требований к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям.

### Соблюдение трудового законодательства

Как показывает практика последних лет, наиболее реально действующим и эффективным механизмом защиты трудовых прав работников стала система совместных с государственными профсоюзными комплексных и тематических проверок за соблюдением трудового законодательства. Мы проводим в общероссийском масштабе общепрофсоюзные тематические проверки по вопросам соблюдения

трудового законодательства, гарантий, размеров и условий оплаты труда, рабочего времени, заключения, изменения и расторжения трудовых договоров.

Взаимодействие профсоюзных организаций с органами управления образованием и работодателями в системе образования, безусловно, влияет на состояние конкретных условий труда работников образования и, тем самым воздействует и на процессы модернизации в системе образования, поскольку уровень правовой и социальной защищённости работников образования очень важен для обеспечения стабильности и нормального функционирования школ.

Социально значимыми результатами этих проверок стали:

- оперативное устранение выявленных нарушений трудовых прав работников и значимый профилактический эффект — предупреждаются нарушения трудового законодательства;
- масштабный отраслевой мониторинг позволяет получить достаточно объективную информацию о соблюдении трудового законодательства в школах на федеральном, региональном, местном и локальном уровнях, о правовой защищённости работников в системе образования;
- высокий уровень взаимодействия Профсоюза и его территориальных организаций с федеральной инспекцией труда и органами управления образованием способствует повышению эффективности совместной работы в обеспечении стабильности и нормального функционирования школ, развития региональных и муниципальных систем образования.

Опыт совместного проведения проверок показывает, как важно объединять государственный и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства: он существенно усиливает профилактический и правозащитный эффект контрольных мероприятий, повышает уровень правовых знаний и правовой культуры работников системы образования. **НО**