



Под парусом «Молодости»

В Саратове состоялся 3-й региональный форум «Вместе в будущее!»



Учитель технологии Денис ГАЙВОРОНСКИЙ с символом клуба «Молодость»

Более ста молодых учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и студентов из разных уголков Саратовской области стали участниками 3-го регионального форума «Вместе в будущее». Его инициатором выступил клуб «Молодость», объединяющий молодых специалистов системы образования, а партнерами в организации стали Министерство образования региона, Саратовский областной институт развития образования (СОИРО) и областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ. В связи с ограничениями форум прошел в уже привычном онлайн-формате. На протяжении двух дней начинающие и будущие педагоги учились, обменивались практиками, общались и вдохновлялись.

Новости

Сроки действия квалификационных категорий продлены

В связи с пандемией Минпросвещения России продлило сроки действия квалификационных категорий педагогов, которые истекают в период с 1 сентября 2020 года по 1 октября 2021 года, до 31 декабря 2021 года.

Приказ опубликован на официальном портале правовой информации. Таким образом, министерство поддержало предложение Общероссийского Профсоюза образования о продлении действия квалификационных категорий педагогов до конца 2021 года, а не до 1 апреля, как предполагалось ранее.

Термин «молодой специалист» закреплен в законодательстве

Президент России Владимир Путин подписал Федеральный закон «О молодежной политике в РФ», повышающий молодежный возраст с 30 до 35 лет включительно. В итоговом документе нашла отражение значительная часть предложений Федерации независимых профсоюзов России.

Так, к списку субъектов, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, добавлены профессиональные союзы и их объединения. В законе определено понятие «молодой специалист» - термин, который часто присутствует в коллективных договорах и соглашениях, предоставляющих молодым работникам льготы, и требует однозначного определения в правовом поле. Согласно принятому закону молодым специалистом является «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией».

Среди основных направлений реализации молодежной политики, определенных законом, - содействие образованию, научной деятельности молодежи, трудоустройству молодых граждан, профессиональному развитию молодых специалистов, развитие института наставничества.

Приняты поправки в устав ФНПР

24 декабря состоялся XI (внеочередной) Съезд Федерации независимых профсоюзов России, который рассмотрел вопрос о внесении изменений в устав ФНПР.

Как сообщил заместитель председателя ФНПР Сергей Некрасов, было проведено четыре заседания рабочей группы по подготовке проекта изменений в устав, в ходе которых рассмотрено 105 предложений. Делегатам съезда был предоставлен пакет поправок, одобренный накануне Генеральным советом ФНПР. В целом их можно сгруппировать по следующим направлениям: реализация правовых позиций Конституционного суда РФ, укрепление организационного единства ФНПР, вопросы имущественного характера.

Большинством голосов съезд утвердил новую редакцию устава, а также обновленное Положение о Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР. Кроме того, делегаты приняли решение о создании Комиссии по внутрисоюзным спорам, персональный состав которой будет избран Генеральным советом федерации.



Профсоюз помог

Педагоги не остались без поддержки в период пандемии

В октябре 2020 года в Мошковской территориальной профсоюзной организации работников образования Новосибирской области стартовала акция «Профсоюз рядом!». Ее цель - помочь каждому члену профсоюза пережить непростые времена, связанные с пандемией COVID-19, проявить заботу о работниках образования, которые находятся на лечении.

В первую очередь речь идет о финансовой поддержке членов профсоюза. Кроме того, районный совет продолжает мониторинг заболеваемости среди работников отрасли. Председатели первичек ведут разъяснительную работу по вопросам предупреждения заболевания.

В рамках акции районный совет профсоюза проводит консультации по правам работников в условиях распространения коронавирусной инфекции. Так, при его содействии удалось добиться оплаты листка нетрудоспособности педагогу, члену первичной профсоюзной организации Мошнинской основной школы.

- Мы хотим, чтобы каждый член нашей организации знал: что бы с ним ни случилось, один на один со своими проблемами он не останется. Профсоюз всегда рядом! - отметила председатель Мошковской районной организации профсоюза Таисья Рибчинская. - Сегодня нельзя быть в стороне.

Вот несколько отзывов от тех, кому профсоюз реально помог.

- В июне несколько педагогов нашей школы перенесли COVID-19, - поделились члены первичной профсоюзной организации Мошнинской основной общеобразовательной школы Ольга Пантелеева, Галина Смуськина, Елена Герасимова, Татьяна Абрамова, Ирина Криницына и Нина Комашко. - Все мы знаем, как сложно проходит восстановление после этой болезни. И на помощь пришел наш районный профсоюз. Мы получили поддержку, которая была очень кстати. Ведь человеку очень важно знать, что он не один и в трудной ситуации его поддержат.

Районный совет и обком профсоюза активно занимаются организацией восстановления работников отрасли после коронавируса в новосибирских санаториях.

- Благодаря взаимодействию и слаженной работе ТПО и обкома я смогла получить профсоюзную путевку в санаторий «Рассвет», где прошла программу реабилитации после ковида, - рассказала Нэля Хоменко, член первичной профсоюзной организации Мошковской ДЮСШ. - Я получила грамотное лечение, ушли остаточные симптомы, вернулись силы и настроение. Еще раз убеждаюсь, что в профсоюзе работают люди с большой душой.

Члены первичной профсоюзной организации Мошковской детско-юношеской спортивной школы выражают благодарность профсоюзному лидеру района за внимание и заботу: «Коронавирус повлиял на все сферы жизни. Никакая «дистанционка» не заменит личное общение с коллегами и воспитанниками. Многие из нас чувствовали себя растерянными, ощущали состояние безысходности, особенно когда видели, как страдают члены семьи, друзья и коллеги. Именно в этот момент по-настоящему ценны внимание и забота. Нам было очень приятно, когда Мошковская организация профсоюза работников образования предложила оказать помощь тем членам первички, кто заболел коронавирусом. Наш коллектив еще раз убедился, что профсоюзная организация действительно интересуется жизнью каждого и может поддержать в трудную минуту».

По материалам пресс-службы
Мошковской территориальной
организации Общероссийского
Профсоюза образования

Новосибирская область

Кто должен обеспечивать педагогов компьютером и Интернетом во время дистанционной работы? Почему работникам образования за свой счет приходится приобретать средства индивидуальной защиты? Когда учителей перестанут загружать лишними отчетами? Эти и другие острые вопросы обсудили на совместной коллегии Татарского республиканского комитета Профсоюза работников образования и Министерства образования и науки Республики Татарстан в конце декабря. Тогда же социальные партнеры заключили новое отраслевое соглашение, которое будет регулировать взаимоотношения работников образования с работодателем в ближайшие три года.

Кризис миновал?

- Соблюдение эпидемиологических требований и социальная дистанция теперь прочно вошли в нашу жизнь, поэтому мы должны пересмотреть традиционные под-

ходь и задаться вопросами, которые внесут системные изменения в сферу образования, - сказал, открывая заседание, председатель республиканской организации профсоюза Юрий Прохоров.

Юрий Петрович отметил, что 2020-й был непростым, прежде всего потому что правовые основы перевода работников на дистанционный режим работы в условиях карантинных мероприятий были недостаточно проработаны. Профсоюзным юристам совместно с руководителями образовательных организаций приходилось в режиме нон-стоп разъяснять, консультировать, разрешать конфликтные ситуации. К счастью, с 1 января 2021 года в России вступает в силу закон об удаленной работе, который прояснит многие моменты.

Кстати, актуальный вопрос об «удаленке» нашел отражение и в новом отраслевом соглашении. Так, например, дополнен раздел, касающийся трудовых отношений и рабочего времени работников образования

в последнее время проводится активная работа по снижению административной нагрузки на педагогов в школах региона. Однако на местах рекомендации не всегда выполняются.

- Я прошу снизить бюрократическую нагрузку на учителей, - заявил министр. - Минпросвещения России составило список обязательной для заполнения документации, который разослан во все образовательные организации, остальные отчеты не входят в непосредственные обязанности педагога. Все должны понимать, что, загружая учителя и администрацию школы непрофильными задачами, мы прежде всего тратим самый ценный ресурс - время, которое могло быть использовано для реализации качественного образовательного процесса и работы с учащимися.

На заседании подняли и проблемы в области охраны труда. Например, у республиканской организации профсоюза серьезную озабоченность вызывает финансовая сторона этого вопроса.

Пошли на поправку

В Татарстане раздел об «удаленке» внесли в отраслевое соглашение

В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ работник не несет расходов по улучшению условий и охраны труда. Однако во многих муниципалитетах педагоги почему-то проходят обучение, особенно по программам санитарно-гигиенического минимума, за свой счет, - подчеркнул Юрий Прохоров. - Есть случаи, когда работники вынуждены сами приобретать необходимые средства индивидуальной защиты.

Профсоюзный лидер отметил, что это недопустимая ситуация, тем более есть источники, из которых можно и нужно оплачивать такие расходы, а образовательные организации ими не пользуются. В 2020 году в Фонде социального страхования неиспользованными на проведение мероприятий по охране труда остались более 30 миллионов рублей. Правом на возврат воспользовались менее трети учреждений образования республики.

Еще одну проблему из этого ряда озвучила председатель территориальной

ежемесячно надбавку в 1111 рублей получают молодые педагоги республики, есть льготы для педагогических работников, проживающих в сельской местности, и доплаты за работу, которая не входит в обязанности педагога: классное руководство, заведование кабинетом, проверку тетрадей и так далее.

В Татарстане идет оптимизация процесса аттестации педагогических кадров. Педагогам уже облегчили процедуру тестирования, вопросы для подготовки разместили в открытом доступе.

Кроме того, учителя, состоящие в профсоюзе, активно пользуются льготами при прохождении аттестации, которые закреплены отраслевым соглашением. Так, к членам профсоюза применяется упрощенная форма профессиональной экспертизы при аттестации на первую и высшую категории, уровень оплаты труда устанавливается во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией и сохраняется на срок более года.

- Пункт 1.7.9 в отраслевом соглашении, который определяет распространение повышенного уровня мер социальной поддержки только на членов Профессионального союза работников народного образования и науки, очень важный в документе, - говорит Юрий Прохоров. - Он появился в 2017 году и сохранен в новом соглашении. Помимо льгот при прохождении педагогической аттестации, которыми в этом году воспользовались 83 процента аттестуемых, члены профсоюза пользуются дополнительными оплачиваемыми днями к отпуску за работу без больничного, «маминными днями», получают материальное вознаграждение при увольнении в связи с пенсионным возрастом, имеют возможность взять оплачиваемые свободные дни по социально значимым причинам.

Всего в новом отраслевом соглашении по сравнению с предыдущим претерпели изменения три раздела, новыми положениями дополнены пять разделов. Стороны подписали документ и заверили, что будут поддерживать друг друга в решении важнейших стратегических задач образовательной политики республики.

В завершение встречи министру образования и науки Татарстана одному из первых в республике вручили электронный профсоюзный билет. Ильсур Хадиуллин уже много лет является членом Общероссийского Профсоюза образования, ведь свою карьеру он начинал тридцать лет назад учителем в одной из сельских школ Мамадышского района Татарстана. Новый профсоюзный билет совмещен с федеральной бонусной программой и совсем скоро появится у каждого члена Профессионального союза работников образования республики.



Ильсур ХАДИУЛЛИН и Юрий ПРОХОРОВ подписали новое отраслевое соглашение

республики. Теперь в исключительных случаях работодатель может временно перевести сотрудника на дистанционную работу даже без его согласия, но при этом должен предоставить необходимое оборудование.

Кроме того, руководитель образовательной организации обязан полностью освободить педагога от работы, если тот, например, дистанционно повышает свою квалификацию. Физическое присутствие учителя в школе не означает, что он должен совмещать свое дополнительное профессиональное образование и ведение уроков.

Проблемы есть, но они решаемы

Еще одну большую тему для учителей затронул министр образования и науки Татарстана Ильсур Хадиуллин - педагоги до сих пор перегружены отчетами. По его словам, благодаря принципиальной позиции республиканского комитета профсоюза

профсоюзной организации работников образования Агрызского района республики Гульсина Мухаметдинова. По ее словам, педагоги вынуждены оплачивать и обязательное медицинское психиатрическое освидетельствование.

- У нас в районе вообще нет психиатрической комиссии, и учителям приходится ездить за свой счет в Казань или Набережные Челны, - пояснила она. - Если освидетельствование обязательное и педагоги должны проходить его раз в пять лет, почему нельзя продумать целевое финансирование?

Вопрос обещали решить.

А вот в Рыбно-Слободском муниципальном районе республики многие проблемы решают на местном уровне, заключая трехсторонние территориальные соглашения. Об этом говорил на коллегии начальник районного отдела образования Ильсур Садилов:

Елена ГАЛЯВЕТДИНОВА



Под парусом «Молодости»

В Саратове состоялся 3-й региональный форум «Вместе в будущее!»

Более ста молодых учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования и студентов из разных уголков Саратовской области стали участниками 3-го регионального форума «Вместе в будущее». Его инициатором выступил Клуб молодых педагогов области, а партнерами в организации стали Министерство образования региона, Саратовский областной институт развития образования (СОИРО) и областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ. В связи с ограничениями форум прошел в уже привычном онлайн-формате. На протяжении двух дней начинающие и будущие педагоги учились, обменивались практиками, общались и вдохновлялись.

Будущее страны определяем мы

На открытии форума замминистра образования области Ирина Чинаева напомнила о важной задаче войти в десятку стран мира по качеству образования, поставленной президентом. Ее реализация уже сегодня ложится на плечи молодых педагогов. Профессиональные запросы к ним таковы, что нужно постоянно бежать впереди, ориентироваться на завтрашний день. Профессия учителя остается по-прежнему подвижной, руководящие органы страны и области это учитывают, повышая зарплату, устанавливая льготы начинающим.

А зампреда областного профсоюзной организации Галина Попова остановилась на приоритетных направлениях деятельности на ближайшие годы, определенных 8-м съездом Общероссийского Профсоюза образования. В первую очередь это представительство и защита трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли. Соответствующие вопросы закреплены в партнерском соглашении между Министерством образования и областной профсоюзной организацией, которое подготовлено на новый срок, 2021-2023 годы.

Ведущими первого дня областного форума стали Екатерина Закирова, учитель музыки и искусства лицея №2 Саратова, председатель регионального клуба «Молодость» и городского Совета молодых профсоюзных лидеров, и Виктория Бирюкова,

ские конкурсы. Разумеется, с профсоюзными призами!

Мудрые наставники

Анна Козлова, учитель начальных классов школы поселка Дубки Саратовского района, представляла на форуме восемь молодых специалистов своего образовательного учреждения, причем трое из них пришли работать после вуза в этом учебном году. Анна Владимировна внимательно следила за всем происходившим. Взяла на заметку выступление главного специалиста аппарата Общероссийского Профсоюза образования Дмитрия Голубева, который ознакомил саратовцев с инициативами в работе молодых профсоюзных активистов в разных регионах страны, рассказал о втором конкурсе профсоюзных грантов. Заинтересовали начинающего педагога и мудрые советы секретаря - завотделом по связям с общественностью аппарата профсоюза Елены Елшиной, как победить самого себя, поднимаясь на ступеньку профессионализма выше, как избежать шаблонов.



Разговор за круглым столом



На площадке форума

По мнению Анны, полезными были экспресс-лекция по правовым вопросам главного правового инспектора обкома профсоюза Татьяны Гордеевой, презентация технического инспектора областной организации Дмитрия Сысуева, кейс-технологии от правового инспектора труда Наталии Буряк.

А вот во второй день форума Анна Козлова воспользовалась приглашением на площадку в СОИРО, стала участником очной беседы за круглым столом на актуальную тему «Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых учителей». Анна Владимировна приехала вместе со своим наставником Ольгой Покотило, замдиректора дубковской школы по учебно-воспитательной работе. Общих разговор очень интересовал. Состоялся обмен практиками по наставничеству.

Ведущая первого дня форума Екатерина Закирова, принявшая участие в круглом столе, с гордостью показывала коллегам свой знак «Лучший наставник молодежи», который получила в 2020 году. Практика саратовцев показывает, что молодые наставники зачастую проще находят взаимопонимание с начинающими педагогами. Тем более такие, как Закирова, - с высшей квалификационной категорией, хорошим багажом новаторских методик, с лидерским и конкурсным опытом. Этого знака одной из первых в области удостоена и Ольга Покотило. Педагогический стаж у нее более солидный - 20 лет, и ей он в плюс. У

Ольги Викторовны уже сформировалась своя философия наставничества, которой она поделилась с коллегами: по ее мнению, молодой специалист наиболее успешно проходит адаптацию, когда его наставником является вся школа, а наставническое сопровождение - ненавязчивое. В их поселковой школе коллектив объединяют общие акции, творческое участие в команде КВН. А еще поддержка друг друга на профессиональных конкурсах разного уровня. Только один факт: предыдущим подопечным Ольги Викторовны был Андрей Вишняков, который стал победителем регионального этапа конкурса «Педагогический дебют»-2018 в номинации «Молодые учителя». Он и сейчас работает в школе, уезжать не собирается!

Дистанцион нагружает и ускоряет

Одна из самых молодых участниц форума - Марина Александровна Желнова, ей 20 лет. Она окончила 9 классов в школе села Малый Узень Питерского района и после Саратовского педагогического колледжа вернулась сюда преподавателем начальных классов, кстати, уже членом профсоюза. В 2020 году дистанционно сдала экзамены в СГУ и стала первокурсницей филологического факультета. А в школе ее приняли как родного человека. На форум молодой педагог подключилась прямо из села. Когда ей предоставили слово, рассказала, что ведет второй класс, при нагрузке 18 часов получает неплохую зарплату. С доплатой до 70% от средней по экономике региона выходит чуть больше 23 тысяч, «пятерку» набавляют за классное руководство. Это значительно больше, чем получает мама, работник Дома культуры, и даже папа в фер-

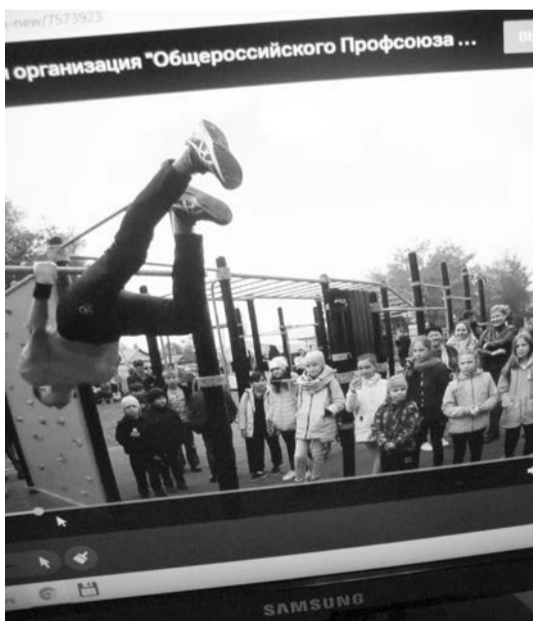
мерском хозяйстве. В октябре как молодому специалисту ей выплатили из областного бюджета 100 тысяч рублей. Заботливые наставники, директор школы Елена Климова и замдиректора по УВП Марина Макашева, подсказывают, как наладить отношения с районным клубом «Молодость». Марина Александровна однажды на встрече уже побывала, но потом в силу ограничений, вызванных пандемией, стала поддерживать связь с коллегами по клубу через соцсети.

Форум для нее - новый этап жизни, признается: за спиной вырастают крылья. Сколько интересных педагогов среди саратовцев! Например, на размышления навела онлайн-встреча с молодым педагогом-психологом лицея №15 Заводского района Саратова Галиной Шкарупа, которая создала волонтерский отряд учеников, ставший победителем конкурса «Хрустальное сердце Саратова» в номинации «Лучший добровольческий отряд области». Галина Николаевна - сопредседатель областного отделения Союза добровольцев России. «Мы в профессии все волонтеры, - отметила она. - Бескорыстно даем консультации родителям, оказавшимся в кризисной ситуации подросткам, проводим акции по озеленению, защите животных».

Понравилась начинающему педагогу и практики «территории здоровья». С каким увлечением провел разминку с участниками форума учитель физкультуры Асхат Машаев из школы №3 города Красный Кут! Упражнения повторяли за ним у своих мониторов все, а его программа на брусках вдохновила на тренировки в свободное от работы время. Полезной оказалась гимнастика для глаз под руководством учителя начальных классов, победителя областного конкурса «Учитель здоровья России» Валентины Ушаковой из школы №1 поселка Самойловка. Кстати, оба педагога получили сертификаты участников форума и благодарности председателя областной организации профсоюза Николая Тимофеева.

И, конечно, вдохновил коллег Денис Гайворонский, учитель технологии школы №25, председатель Совета молодых учителей г. Балаково, член клуба «Наставник» при ЦС Общероссийского Профсоюза образования. Он сообщил, что в район за предыдущий год прибыли 11 учителей, четверо из них получили служебное жилье, и он очень рад за своих друзей! Денис Владимирович стоял у истоков создания регионального клуба «Молодость», участвует в рассмотрении успешных практик. С моделью корабля в руках, символом клуба, он увлеченно говорил о работе с молодыми педагогами, о том, что под парусом социального партнерства решаются проблемы кадрового потенциала региона.

Тамара ТИШКОВА



Зарядка от Асхата МАШАЕВА

замдиректора Образовательного центра имени М.М.Расковой города Энгельса, председатель Энгельского СМП. Победители многих профсоюзных конкурсов и проектов, яркие и обаятельные, они сразу создали атмосферу доверия, будто коллег и вовсе не разделял экран монитора. Приготовили немало сюрпризов: игру «Кто лучше знает итоги рейда «Как живешь, молодой учитель?», профсоюзный кроссворд, творче-



VIII Съезд Общероссийского Профсоюза образования, прошедший в октябре, принял новую редакцию устава профсоюза, в котором закреплены основные принципы его деятельности. Роль этих принципов трудно переоценить: они касаются теоретико-методологических основ профсоюзной работы, дают представление о ее сути, служат фундаментом всех уставных норм и правил. По просьбе «МП» основные принципы деятельности Общероссийского Профсоюза образования комментирует секретарь аппарата профсоюза доктор педагогических наук Владимир ЮДИН.

Вначале следует заметить, что принципы деятельности профсоюза выявлялись и формулировались на основе анализа многолетнего опыта работы профсоюзных организаций и их выборных органов. Мы понимаем их как исходные положения, основополагающие идеи, главные правила и нормы практической деятельности профсоюза.

Выдающийся ученый Иван Павлов говорил, что следует не оставаться у поверхности фактов, а пытаться проникнуть в тайну их возникновения, что важно искать законы и принципы, ими управляющие.

На мой взгляд, сегодня, в условиях цифровизации и нового этапа развития профсоюза, становится очевидным, что профсоюзный активист может стать профессионалом лишь в том случае, если он знает и воспринимает профсоюзную работу именно на уровне принципов.

Принципы, которыми руководствуется Общероссийский Профсоюз образования, можно разделить на две группы: общие и основные уставные принципы профсоюза.

Общие принципы лежат в основе работы всех профсоюзов и выступают как стратегические нормы профсоюзной деятельности в рамках Федерации независимых профсоюзов России.

Среди общих можно выделить принципы законности, демократии, свободы, добровольности и независимости, справедливости и солидарности, самоуправления и гласности.

Что касается уставных принципов деятельности Общероссийского Профсоюза образования, то они сформулированы в более развернутом виде:

- принцип организационного единства и приоритета положений устава профсоюза при принятии решений;
- принцип добровольности вступления в профсоюз и выхода из него, равные права всех членов профсоюза;
- принцип солидарности, взаимопомощи и ответственности организаций профсоюза перед членами профсоюза и профсоюзом за реализацию уставных целей и задач;
- принцип коллегиальности в работе всех профсоюзных организаций и органов профсоюза, персональная ответственность работников, избранных в профсоюзные органы;
- принцип гласности и открытости в работе профсоюзных организаций, выборных органов всех уровней профсоюзной структуры;
- принцип обязательности выполнения решений органов профсоюза и его организаций, принятых в пределах уставных полномочий;
- принцип уважения мнения члена профсоюза;
- принцип выборности профсоюзных органов, их отчетность перед организациями и членами профсоюза;
- принцип самостоятельности организаций профсоюза и их выборных органов в пределах уставных полномочий;
- принцип соблюдения финансовой дисциплины профсоюзными органами и организациями профсоюза.

Десять перечисленных принципов определяют основные нормы устава профсоюза, которые призваны обеспечить его эффективную деятельность.

Однако это не означает, что принят исчерпывающий перечень принципов, которыми можно руководствоваться в профсоюзной деятельности.

В работе, например, с профсоюзными кадрами и активом значимыми являются

многие психолого-педагогические принципы. В руководстве профсоюзными организациями, их выборными органами активно применяются организационно-управленческие принципы.

На практике эти дополнительные принципы, как правило, закрепляются и раскрываются в локальных нормативных документах профсоюза, к которым относятся различные рекомендации, положения о постоянных комиссиях, методические пособия, концепции и т. д.

Чаще всего дополнительные принципы независимо от воли профсоюзных активистов присутствуют в профсоюзной работе и в меру профессионализма кадров и активно применяются в процессе проведения различных профсоюзных мероприятий.

Как правило, общие и основные уставные принципы действуют в системном применении и реализуются практически во всех 59 статьях устава профсоюза.

Основные профсоюзные принципы нашли отражение и в таких нормативных актах, принятых на съезде, как Порядок принятия в члены профсоюза и прекра-

тивном случае такие нормативные акты или решения будут считаться ничтожными с момента их принятия и не подлежащими применению.

Одной из новаций является то, что согласно этому принципу профсоюз в организационном плане является корпорацией. Это положение закреплено в первой статье устава.

Дело в том, что ранее понятие «корпорация» применялось только к экономическим организациям. Сегодня же законодательство распространяет его и на общественные объединения.

Понятие «корпорация» применительно к Общероссийскому Профсоюзу образования означает, что это организация, основанная на индивидуальном членстве, которая в организационном отношении является единым целым (с едиными целями и задачами, единым профсоюзным билетом, своей символикой) и действует по единому уставу.

Как отмечено выше, принцип организационного единства предусматривает наличие четкой регламентации отношений между профсоюзными органами, что

Все звенья профсоюза, создаваемые на уровне образовательных организаций, муниципальных, субъектов РФ, действуют, исходя из этого принципа, по единым правовым и организационно-уставным нормам.

Непосредственное применение этого принципа отражено в первых шести главах устава профсоюза.

Можно с полной уверенностью заметить, что принцип организационного единства и приоритета положений устава профсоюза создает основу для формирования в профсоюзе организационной, корпоративной культуры.

Этот принцип позволяет реализовать в уставе профсоюза и другие нормы, например:

- разграничение полномочий выборных профсоюзных органов;
- комплексный подход в работе выборных профсоюзных органов;
- обеспечение гарантий деятельности кадров и актива;
- единство полномочий и ответственности профсоюзных органов;

Десять правил

Основные принципы деятельности

щения членства, Положение о размере и порядке уплаты членских профсоюзных взносов, Положение о порядке и содержании деятельности контрольно-ревизионных органов профсоюза.

Для более полного представления о роли принципов в формировании уставных норм и правил рассмотрим каждый принцип в отдельности.

1. Принцип организационного единства и приоритета положений устава профсоюза при принятии решений.



Владимир ЮДИН

Суть принципа заключается в том, что профсоюз является единым целым, обладает устойчивой иерархической структурой, основан на индивидуальном членстве и имеет четкую систему взаимоотношений структурных звеньев между собой.

Данный принцип определяет, что нормы устава профсоюза имеют прямое действие и распространяются на всех членов профсоюза, организации профсоюза и их выборные органы.

Также этот принцип определяет иерархию локальных нормативных актов в профсоюзе.

Любые локальные нормативные акты, в том числе постановления профсоюзных органов, которые принимаются в организациях профсоюза, не могут противоречить нормам устава профсоюза. В про-

нашло отражение во второй статье устава профсоюза.

Эта уставная норма определяет, что вышестоящими профсоюзными органами являются:

- для выборных органов первичной профсоюзной организации - выборные органы территориальной организации профсоюза; выборные органы региональной (межрегиональной) организации профсоюза; выборные органы профсоюза;
- для выборных органов первичной профсоюзной организации с правами тер-

- единство требований к профсоюзной статистике, работе с документами и др.

2. Принцип добровольности вступления в профсоюз и выхода из него, равные права всех членов профсоюза.

Добровольность членства в профсоюзе является базовой нормой внутрисоюзной демократии, поскольку регулирует основы профсоюзного членства и определяет соответствующие уставные нормы по организации приема в профсоюз (статья 10 устава профсоюза).

Принцип означает, что профсоюз формируется на демократических началах, когда процесс приема осуществляется лично и добровольно.

Добровольность вступления в профсоюз не только закреплена в его уставе, но и регулируется действующим законодательством и основывается на профессиональной солидарности работников образования и студентов.

На основе этого принципа определены единые и равные для всех членов профсоюза права (статья 8 устава профсоюза), а также сформулированы обязанности и установлено равенство прав и обязанностей членов профсоюза (статья 9 устава).

Именно личное заявление свидетельствует о свободе выбора работника или студента быть членом профсоюза.

Добровольность вступления в профсоюз не предусматривает подачу коллективных заявлений или подачу заявления от другого лица, а тем более включение работника или студента в список профсоюзной организации без его ведома.

Добровольность членства всякий раз «испытывается» уставным правом члена профсоюза на свободный выход.

Поэтому на практике важно помнить об этих уставных нормах, так как любое усложнение процедуры приема или невнимание к члену профсоюза со стороны профсоюзных органов и актива может обернуться издержками для профсоюзной организации в части сохранения численности.

3. Принцип солидарности, взаимопомощи и ответственности организаций профсоюза перед членами профсоюза и профсоюзом за реализацию уставных целей и задач профсоюза.

Этот принцип взаимосвязан с принципом организационного единства, поскольку, по сути, он подчеркивает, что единство профсоюза порождается единством интересов членов профсоюза, то есть их внутренней солидарностью.

Этот принцип обеспечивает общий подход к практической деятельности проф-



союзных организаций в силу единства уставных целей и задач и подтверждает, что на уровне учреждения образования, муниципалитета или субъекта РФ организация профсоюза представляет профсоюз в целом. То есть подчеркивает, что работник образования или студент вступает в Общероссийский Профсоюз образования, а в конкретной первичной организации член профсоюза стоит на учете и участвует в деятельности профсоюза.

Вступив в профсоюз, работник образования рассматривает на защиту его прав и профессиональных интересов.

Организационно-правовая сила профсоюза состоит в том, что нехватка, например, полномочий первичной профсоюзной организации восполняется полномочиями соответствующей территориальной организации, недостатком полномочий при решении вопросов на уровне территориальной профсоюзной организации - полномочиями вышестоящей региональной (межрегиональной) организации профсоюза, а нехватка полномочий на уровне региональной (межрегиональной) орга-

- подтверждение легитимности принятых решений профсоюзных органов;
- снижение вероятности принятия противоправных решений;

- повышение личной ответственности профсоюзных кадров и выборного профсоюзного актива.

Персональная ответственность возлагается прежде всего на председателя профсоюзной организации, но такую же ответственность могут нести и члены выборного коллегиального профсоюзного органа, голосовавшие за принятие того или иного решения.

5. Принцип гласности и открытости в работе профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов всех уровней профсоюзной структуры.

Он входит в группу основных принципов профсоюзной демократии.

Принцип играет исключительную роль в обеспечении открытости и прозрачности деятельности профсоюза, широком информировании членов профсоюза о его работе по реализации уставных задач.

образования более 150 территориальных и региональных организаций профсоюза в различные периоды признавались организациями высокой эффективности, что свидетельствует о том, что они овладели искусством профсоюзной работы.

7. Уважение мнения члена профсоюза.

Принцип вытекает из основной закономерности профсоюзной работы: любая задача профсоюза в области представительства и защиты социально-экономических прав, в осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства или в организации внутрисоюзной деятельности может и должна решаться при активном участии самих членов профсоюза.

Этот принцип подчеркивает обязанность профсоюзных органов, выборных профсоюзных работников, профсоюзных кадров и актива уважительно относиться к мнению членов профсоюза при принятии решений, реализации уставных задач.

Принцип формирует такие внутрисоюзные нормы и правила, которые позволяют

На практике этот принцип реализуется в системном применении наравне с принципом обязательности выполнения решений профсоюзных органов.

Для структуры профсоюза характерно то, что все профсоюзные организации работают в самостоятельном режиме, но в пределах своих полномочий, что дает возможность профсоюзным органам, председателям организаций профсоюза принимать самостоятельные решения и отвечать за последствия их реализации.

Самостоятельность и самоуправление - это право профсоюзной организации на внутреннее управление своей деятельностью.

Но следует подчеркнуть, что самостоятельность профсоюзной организации в структуре профсоюза является относительной, поскольку она является частью, структурным подразделением профсоюза и соответствующей вышестоящей профсоюзной организации, и каждая структура реализует свой объем полномочий, исходя из единых уставных задач. В этом и заключается суть применения этого принципа в уставных нормах.

Эффективности

профсоюза и их практическое применение

низации - полномочиями центральных органов профсоюза.

Именно единство уставных целей и задач способствует высокой степени солидарности и взаимопомощи профсоюзных организаций.

Важно понимать, что защитная функция профсоюза обеспечивается в результате совместной реализации полномочий профсоюзных организаций многих уровней.

Именно в силу единства решаемых задач этот принцип провозглашает ответственность профсоюзных организаций не только перед членами профсоюза, но и перед профсоюзом в целом.

Как видим, при необходимости в решении той или иной проблемы участвуют профсоюзные органы всей вертикали структуры профсоюза.

Таким образом, в условиях единого устава профсоюза данный принцип закрепляет взаимную ответственность профсоюзных организаций перед членами профсоюза.

Важно понимать, что каждая профсоюзная организация несет ответственность за результаты своей деятельности в пределах портфеля своих полномочий.

4. Принцип коллегиальности в работе всех профсоюзных организаций и органов профсоюза, персональная ответственность работников, избранных в профсоюзные органы.

Этот принцип обеспечивает развитие в профсоюзе демократических норм, основанных на коллегиальных формах управления организациями. Тем самым он развивает общественные начала в работе Общероссийского Профсоюза образования.

Важно подчеркнуть, что реализация принципа коллегиальности позволяет вырабатывать у членов профсоюза навыки участия в управлении профсоюзными организациями. То есть профсоюзная деятельность благотворно влияет и на развитие правового государства.

Этот принцип гармонизирует коллегиальность при принятии решений и персональную ответственность за последствия их реализации. Он направлен на установление баланса прав членов коллегиального профсоюзного органа и их ответственности.

Реализация этого принципа в реальной профсоюзной практике обеспечивает:

- принятие более качественных, взвешенных решений;
- исключение волюнтаризма при принятии решений;

Все это позволяет членам профсоюза с доверием относиться к деятельности профсоюзных органов и профсоюза в целом, формировать осознанное профсоюзное членство и положительный имидж профсоюза в коллективах образовательных учреждений.

Принцип порождает уставные нормы, которые регулируют отчетность выборных органов и их взаимоотношения с членами профсоюза.

По существу, этот принцип обеспечивает и единство действий организаций профсоюза в реализации защитной функции, в конкретной работе по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза в форме акций.

6. Обязательность выполнения решений органов профсоюза и его организаций, принятых в пределах уставных полномочий.

Принцип свидетельствует о развитии профсоюзной демократии и вводит правило поведения выборных профсоюзных органов в процессе реализации единых целей и задач профсоюза в пределах своих полномочий.

Это один из основополагающих принципов, поскольку он касается организационных отношений между профсоюзными организациями по вертикали и в какой-то мере затрагивает вопросы их самостоятельности.

Принцип направлен на гармонизацию прав профсоюзных организаций на самостоятельность и их обязанностей по исполнению решений органов профсоюза и его организаций, принятых в пределах своих полномочий.

С одной стороны, самостоятельность профсоюзных организаций ограничивается объемом полномочий, которыми они наделены уставом профсоюза. С другой - обязанность исполнения решений профсоюзных органов диктуется прежде всего необходимостью реализации единых уставных целей и задач.

Важно обеспечить оптимальное соотношение, гармонию самоуправления, самостоятельности и мягкой регламентации со стороны выборных органов вышестоящих организаций профсоюза, опираясь на объем полномочий соответствующих профсоюзных организаций.

В условиях реальной практики в зависимости от уровня профессионализма профсоюзных кадров и актива профсоюзная работа, по существу, может проявляться как искусство.

Кстати, можно заметить, что решением исполкома Общероссийского Профсоюза

обеспечить высокую степень участия членов профсоюза в обсуждении принимаемых решений и их исполнении.

Кроме того, важно учитывать, что пренебрежение этим принципом, игнорирование мнения членов профсоюза может спровоцировать их выход из организации.

Естественно, в таком случае профсоюзная организация теряет свою численность, а следовательно, важный организационно-финансовый ресурс профсоюза.

8. Выборность профсоюзных органов, их отчетность перед организациями и членами профсоюза.

Это один из основополагающих принципов профсоюзной демократии. Он подразумевает избрание, а не назначение органов управления в профсоюзе. Определяет применение в профсоюзе норм прямой или представительской демократии в форме собраний или конференций.

Принцип выборности предполагает регулярную сменяемость профсоюзного актива, что подтверждается практикой работы профсоюзных организаций.

В период отчетов и выборов в профсоюзе происходит регулярное обновление выборного профсоюзного актива в пределах 25-30%.

Реализация этого принципа обеспечивает подотчетность и подконтрольность выборных профсоюзных органов членам профсоюза, что является важным механизмом влияния на результативность и эффективность профсоюзной деятельности.

Выборность и регулярная отчетность выборных органов позволяют членам профсоюза оценить результаты их работы и на этой основе принимать решения о выборах нового состава, тем самым обеспечив приток новых кадров и актива, преемственность и развитие организации профсоюза.

Реализация принципа исключает возможность застойных явлений в профсоюзных организациях, в работе выборных органов, что само по себе превращает этот принцип в универсальный механизм повышения эффективности и саморазвития организации.

Принцип выборности обеспечивает также широкие общественные начала в деятельности профсоюза. Он позволяет увеличивать и обновлять представительство рядовых членов профсоюза в составе выборных профсоюзных органов, постоянных и временных комиссий.

9. Самостоятельность организаций профсоюза и их выборных органов в пределах уставных полномочий.

Очевидно, что полная самостоятельность профсоюзной организации в структуре профсоюза практически не возможна, так как она связана единством уставных целей и задач, необходимостью соблюдения единых уставных норм.

Практика показывает, что неверное представление о самостоятельности, некорректное применение уставных норм в этой части может приводить к принятию выборными профсоюзными органами нелегитимных решений с превышением своих полномочий, а следовательно, противоправных по существу.

10. Соблюдение финансовой дисциплины профсоюзными органами и организациями профсоюза.

Этот принцип подчеркивает единство финансовой политики в профсоюзе и формулирует исходные положения финансовой деятельности.

Данный принцип вытекает из норм действующего законодательства и устава профсоюза, согласно которым собственником имущества, в том числе и членских профсоюзных взносов, является профсоюз, а не его структурная организация или члены профсоюза.

На мой взгляд, этот принцип является основой формирования не только финансовой, но и правовой культуры в профсоюзе.

Понятие финансовой дисциплины - достаточно широкая категория, которая включает всю систему управления профсоюзными финансами, начиная с формирования сметы и заканчивая балансом доходов и расходов.

Естественно, особое проявление финансовой дисциплины наблюдается в процессе формирования смет и их исполнении, поскольку эти процессы регулируются локальными нормативными актами профсоюза и показывают прежде всего компетентность выборных профсоюзных работников и актива, их понимание экономического, эффективного и целесообразного расходования профсоюзных средств.

Исходя из этого принципа, в уставе профсоюза определены нормы и положения, направленные на формирование финансовых ресурсов и регулирование всей финансовой работы в профсоюзе.

В целом основные уставные принципы создают необходимые условия как для эффективной реализации задач по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза, так и для формирования организационной, корпоративной культуры в профсоюзе.



Оплата труда: что рекомендует Российская трехсторонняя комиссия?

Должностные оклады работников бюджетной сферы должны определяться с учетом МРОТ

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на заседании 29 декабря одобрила Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год. Напомним, что рекомендации разрабатываются ежегодно для обеспечения единых подходов к регулированию зарплат в учреждениях бюджетной сферы. По словам замруководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства аппарата ФНПР Елены Косаковской, главным отличием новой редакции документа является пункт о том, что должностные оклады, ставки заработной платы должны определяться с учетом минимального размера оплаты труда. «Это удалось сделать впервые за много лет благодаря переговорам членов профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, особенно в рамках совещания заместителей координаторов сторон РТК», - подчеркнула Елена Косаковская. Единые рекомендации на 2021 год должны стать основой для нормативных правовых актов, регулирующих отраслевые системы оплаты труда бюджетных учреждений как на федеральном, так и на региональном уровне. Мы публикуем раздел документа, посвященный особенностям оплаты труда работников сферы образования.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год

Утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол №13

(Извлечение)
<...>

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2021 году необходимо учитывать следующее.

Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутого в 2020 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

Обеспечивать формирование систем оплаты труда работников общеобразова-

тельных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат стимулирующего характера с учетом методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №ВП-1992/02), а также утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 декабря 2018 г. №73н.

Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601, обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы и размером фактического объема учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода,

спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами II - V приложения 2 к приказу №1601;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- уточнением правил применения повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы (правила применения повышающих коэффициентов приводятся далее в настоящем пункте в положениях, определяющих правила исчисления заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической или учебной (преподавательской) работы);

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу №1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- для преподавателей образовательных организаций, реализующих образователь-

ные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых подпунктом 2.8.2 приказа установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, за специфика работы в организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа для детей и подростков с девиантным (общественно опасным) поведением и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 приложения 1 к приказу №1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и



времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приложение 1 к приказу №536).

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу №1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Согласно пункту 1.4 приложения 2 к приказу №1601 в трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовому договору) педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам (далее - организация), должен включаться объем учебной нагрузки, установленный в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, с учетом которого:

- для определения объема учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом организации по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава;

- учебная нагрузка каждого педагогического работника, замещающего должности профессорско-преподавательского состава, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать установленных по должностям профессорско-преподавательского состава верхних пределов.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с подпунктами 7.1.2 и 7.1.3 приложения 2 к приказу №1601 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, а также по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 указанного приказа, устанавливается в объеме, не превышающем соответственно 900 или 800 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных в зависимости от образовательных программ высшего образования (программ бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры, программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), по дополнительным профессиональным программам), утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, поименованными в пункте 6.3 приложения 2 к приказу №1601. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации соответствующих образовательных программ.

При применении пункта 6.3 приложения 2 к приказу №1601, в соответствии с которым формируется учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, контактная работа обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности с 1 сентября

2017 г. определяется в соответствии с пунктом 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку профессорско-преподавательского состава, самостоятельно определяются организацией и утверждаются ее локальным нормативным актом.

При определении по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, педагогической, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, учитываются:

- занимаемая педагогическим работником должность;
- нормы времени по видам учебной деятельности, утвержденные локальным нормативным актом организации;
- положения раздела VII приложения к приказу №536, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы.

Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу №536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу №536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

<...>



В вебинаре приняли участие более 1200 работников образования

Семинар

Аттестация в вопросах и ответах

Вебинар с таким названием провел Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Гостем онлайн-семинара стала директор Центра аттестации педагогических работников Лейсан Азнабаева.

Тема для вебинара была выбрана актуальная, это подтверждает то, что в нем приняли участие более 1200 работников образования. Открывая семинар, заместитель председателя рескома профсоюза Эмма Шагалеева отметила, что вопрос аттестации - многогранный и касается как личностного роста человека, так и повышения его квалификации и оплаты труда. Аттестация педагогических работников началась еще в прошлом веке, более 40 лет назад. С тех пор она, конечно, претерпела много изменений. Нынешний порядок был закреплен в 2014 году и предусматривает два вида аттестации: на соответствие занимаемой должности и на установление квалификационной категории.

Сегодня в Башкирии около 80% работников образования имеют категорию. Как пояснили на вебинаре, аттестацию на соответствие занимаемой должности должны проходить те работники, у которых категории нет. Получается, что где-то 20%. Но среди них есть определенная доля молодых специалистов, которые не подлежат аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности. Как и сотрудники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, где проводится аттестация; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

А вот с аттестацией педагогов в целях установления квалификационной категории все сложнее. И хотя ее порядок вроде бы прописан в соответствующем приказе Минобрнауки России, все упирается в процедуру ее проведения. Они и стали тем камнем преткновения, об который спотыкаются не только учителя, но целые коллективы и даже регионы.

Дело в том, что положение об аттестации говорит об утилитарном подходе к процессу: оцениваются только результаты труда. А что такое результаты труда учителя или воспитателя в образовательной организации? Это то, что очень сложно измерить. Тем более

что в приказе говорится лаконично: первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе стабильных положительных результатов, а высшая - на основе достижения обучающимися положительной динамики результатов. И на этом все.

Поэтому когда в 2014 году появился приказ Минобра, Башкирский реском профсоюза совместно с региональным Министерством образования и Центром аттестации тесно поработали над тем, чтобы сделать процедуры аттестации в республике прозрачными, понятными и объективными. Как результат, система аттестации педагогов в Башкирии признана одной из лучших в России. Аттестация педагогов в регионе идет в основном по портфолио, то есть вся сложность для учителя заключается лишь в сборе документов. Но, как отметили на вебинаре, на местах иногда бывают перегибы, и порой создаются искусственные сложности для получения учителем или воспитателем категории, особенно высшей.

К примеру, каждый учебный год начинается с того, что работники подают заявление на аттестацию, а методические службы заставляют их давать открытые уроки. У воспитателей и учителей довольно часто возникает вопрос: а должны ли они это делать? Действительно, в портфолио есть такой пункт, как трансляция педагогического опыта, и учитель вправе приложить к нему в том числе и открытый урок. Но он может быть проведен в любое время в межаттестационный период, который составляет пять лет.

Не менее часто задают педагоги вопросы и по поводу того, кто должен собирать портфолио. Это, конечно, обязанность самого работника, которому в этом вопросе содействует руководство образовательной организации. Главное, как отметили на вебинаре, - никто не имеет права препятствовать подаче работником заявления на прохождение аттестации.

Основную часть онлайн-семинара, почти полтора часа, составил блок ответов на вопросы участников. Работников образования, в частности, интересовало, в каких случаях продлевается категория, может ли полученная категория учителя по одному предмету распространяться на другой предмет, как результаты аттестации влияют на оплату труда. Посмотреть вебинар полностью можно в группе рескома профсоюза ВКонтакте.



С фронта к школьной доске

Теперь мы больше знаем об учителях Победы

В 2020 году профсоюзный комитет нашей школы совместно с педагогами запустил проект «Учителя Победы». Задачи проекта: изучение документальных источников об учителях нашей школы, воевавших на фронтах Великой Отечественной войны, сохранение и использование собранной информации, продолжение изучения истории школы и биографий ее педагогов, учеников.

Что мы знаем о педагогах, которые участвовали в страшной войне и приближали великую Победу? В каких частях они служили, за что получали боевые награды, как сложилась их трудовая деятельность в послевоенные годы? Конечно же, школьники и педколлектив стремятся узнать об этом больше. На протяжении многих лет мы оформляем в школе стенды, на которых представлена информация об учителях-фронтовиках, педагоги школы советуют прочитать детям дополнительную литературу о войне, опросить родных и близких на тему войны и ее роли в судьбе семьи.

Школа гордится учителями Победы! Их жизненный путь должен стать примером для подрастающего поколения, настоящим ориентиром в непростом мире.

Иван Георгиевич Рабочий (1904-1980 гг.)

С 1942 по 1945 год служил в рядах Красной армии на 2-м Белорусском фронте, в 193-й стрелковой дивизии. Был младшим сержантом, командиром отделения связи. За мужество и отвагу, проявленные в дни войны, награжден медалями «За боевые заслуги», «За победу над Германией». С 1946 года работал в нашей школе учителем, завучем, директором.

Петр Кириллович Перлов (1904-1941 гг.)

20 лет прослужил в рядах Красной армии. Затем с 1938 по 1941 год работал директором прочнокопской средней школы №3. В 1941 году был вновь призван и направлен в действующую армию в звании капитана. 22 октября 1941 года убит. Посмертно награжден орденом Красного Знамени.

Петр Егупович Жогин (15.01.1916 - 2002 г.)

Воевал с 1941 по 1945 год в должности командира отделения, был рядовым. Защищал Сталинград, сражался за освобождение Северного Кавказа, Украины, Польши. Трижды был ранен. За мужество и отвагу, проявленные в боях за Родину, награжден орденом Отечественной войны I степени, медалями «За боевые заслуги», «За победу над Германией». С 1948 года работал учителем истории в нашей школе. С 1976 года находился на пенсии.

Григорий Андреевич Мартыненко (дата рождения: 28.11.1926)

С апреля 1943 года по 1951 год служил в зенитно-артиллерийском полку, в дивизионе крупнокалиберных пулеметов, начальником секретной части в звании старшины. Григорий Андреевич защищал Ленинград, освобождал Прибалтику. За мужество и героизм, проявленные в дни войны, награжден орденом Отечественной войны I степени, медалями «За отвагу», «За боевые заслуги», «За взятие Кенигсберга», «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией». С 1953 по 1969 год преподавал в нашей школе рисование и черчение. С 1969 по 1972 год был председателем станичного исполкома. С 1983 года на пенсии.

Анастасия Афанасьевна Карачунова (7.10.1918 - 2004 г.)

Когда началась война, она пошла в военкомат и заявила: «Я окончила Армавирское педагогическое училище, комсомолка, прошу отправить на фронт!» Комиссия удовлетворила ее просьбу. Три с половиной года Анастасия прослужила в рядах советской армии в 189-м отдельном зенитно-артиллерийском дивизионе ПВО в звании младшего сержанта. С апреля 1942 года по июль 1945 года воевала в качестве командира дальнего отделения. За мужество и отвагу, проявленные в боях за Родину, награждена орденом Отечественной войны I степени, медалями «За боевые заслуги», «За оборону Кавказа», «За победу над Гер-

манией». Участвовала в освобождении городов Северного Кавказа, Украины, Венгрии. Больше всего Анастасия Афанасьевна запомнилась бои под Новороссийском. Ее батальон защищал подступы к Малой земле. Семь месяцев держались они на клочке земли площадью в 24 квадратных километра. Она осталась жива и поклялась: «Всю жизнь буду работать за себя и за тех, кто не дождался до светлого дня Победы». Анастасия Афанасьевна пришла после войны в нашу школу учителем русского языка и литературы. Ученики были переростки. Некоторые хлебнули немало горя... С 1973 года находилась на пенсии. В 2004 году ушла из жизни.

Евграф Алексеевич Боков (19.09.1912 - 29.11.1983)

С 1942 по 1946 год служил в 1026-м стрелковом полку, Свирской саперной штурмовой бригаде в звании лейтенанта, был командиром отдельного взвода связи. За мужество и отвагу, проявленные в боях за Родину, награжден орденом Красной Звезды, медалями «За оборону Советского Заполярья», «За победу над Германией», «За победу над Японией», «За оборону Сталинграда». С 1953 года работал в нашей школе преподавателем математики, завучем, директором.

Павел Иванович Лысенко

С 1941 по 1943 год служил в особой роте саперной бригады в звании рядового. После тяжелого ранения и длительного лечения был демобилизован. За мужество и отвагу, проявленные в годы войны, награжден медалью «За победу над Германией». С 1946 года работал в нашей школе учителем начальных классов.

Петр Иосифович Евкин (20.11.1918 - 1998 г.)

С 1939 по 1946 год служил в военно-воздушных войсках Краснознаменного Балтийского флота в звании старшего сержанта. Был механиком по авиавооружению. Самолеты, обслуживаемые Петром Иосифовичем, с воздуха защищали Ленинград, Латвию. Награжден орденом Отечественной войны II степени, медалями «За оборону Ленинграда», «За победу над Германией». С 1950 года преподавал в нашей школе трудовое обучение. С 1978 года на пенсии.

Наталья Лаврентьевна Кузьмина (дата рождения: 19.08.1912)

С апреля 1942 года по июль 1945 года служила в 189-м отдельном зенитно-артиллерийском дивизионе ПВО разведчиком-радистом. Звание - ефрейтор. Защищала небо над Малой землей, Северным Кавказом, Украиной, Венгрией. За мужество и отвагу, проявленные в боях за Родину, награждена орденом Отечественной войны II степени, медалями «За оборону Кавказа», «За победу над Германией», знаком «Отличный артиллерист». С 1950 года работала в нашей школе учителем начальных классов. С 1977 года на пенсии.

Дмитрий Андреевич Помогайло (12.10.1919 - январь 2005 г.)

С 1939 по 1947 год служил в войсках Министерства внутрен-

них дел в звании старшего сержанта. Был снайпером. В годы войны защищал столицу. За мужество и отвагу награжден орденом Отечественной войны II степени, медалями «За оборону Москвы», «За победу над Германией». С 1968 года работал в нашей школе воспитателем группы продленного дня. С 1979 года был на пенсии.

Анатолий Тихонович Шейкин (1923 - 1994 гг.)

С 1941 по 1945 год служил в рядах Красной армии в должности командира стрелковой роты, в звании капитана на 1-м Белорусском фронте. Анатолий Тихонович в годы войны сражался на белорусской земле, в Польше, Германии. Освобождал Брянск, Гомель, Варшаву и многие другие города. За мужество и отвагу награжден орденами Александра Невского, Отечественной войны I и II степени, Красной Звезды, медалями «За освобождение Варшавы», «За штурм Берлина», «За победу над Германией». В 1961 году получил звание майора. С 1946 года работал в нашей школе учителем начальной военной подготовки.

Таисия Павловна Леута

Труженик тыла. После окончания Кропоткинского педучилища в 1943 году юная Таисия возвратилась в свою родную школу в поселке КНИИТИМ. Сорок семь пар голодных глазенок на исхудалых личиках внимательно и доверчиво смотрели на своего учителя. Совсем рядом была война, а дети учились. Не было учебников, тетрадей - писали на клочках газет. Дети тянулись к знаниям. В начале шестидесяти годов энергичный учитель истории Таисия Леута возглавила большой коллектив педагогов и учеников прочнокопской средней школы №5. Строилась новая школа, зарождались традиции... Как же для этого пригодились и упорство, и необычайное трудолюбие, и организаторский талант! Школа стала одной из лучших в районе и остается таковой по сей день. Таисия Павловна была очень уважаемым в станице человеком. Она все время куда-нибудь спешила: то к своим друзьям-ветеранам, то навестить заболевшую коллегу, то в сельский совет, то в родную школу, где ей всегда были рады. Именно эта неуспокоенность давала ей силы, не позволяла болезням победить.

Евгений Николаевич Леута

Работал в нашей школе №5, а во время войны - в колхозе им. С.М.Кирова, труженик тыла. Трудовой стаж - 49 лет.

Наш проект помог пополнить фонд профсоюзного комитета школы полезной информацией. Мы постарались воссоздать биографии педагогов-ветеранов, узнать подробности об их военной службе и профессиональной деятельности. С другой стороны, много сведений мы получили от председателя профкома Татьяны Романовны Красницкой, спасибо ей!

Вечная память и вечная благодарность героям войны и труженикам тыла! Меньшее, что мы можем сделать для них, - помнить...

Елена ГАЛАХОВА,

учитель музыки средней школы №5 им. Т.П. Леута станицы Прочнокопской

Новокубанский район, Краснодарский край



Педколлектив и выпускники 1970 года прочнокопской средней школы №5

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» 12+

номер выпуска 2
от 14 января 2021

Время подписания в печать:

14.00

12 января 2021 г.

Учредитель:
АО «Издательский дом «Учительская газета»
Издатель:
АО «Издательский дом «Учительская газета»
Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)

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

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)
Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

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

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 0152

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная