

Выступление председателя Ставропольской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Манаевой Лоры Николаевны на коллегии министерства образования и молодежной политики СК 11.03.2015г. по теме: «Сотрудничество и диалог – эффективный ресурс развития системы образования».

Подводить итоги работы отрасли без оценки общих перемен невозможно. Наша задача сегодня видеть сферность проблем.

Попробуем оценить 2014 год не только по показателям, но и по состоянию, настроению людей.

В феврале текущего года состоялись две значимые для профсоюзного актива встречи: с министром образования Российской Федерации Д. Ливановым, впоследствии с президентом страны В. Путиным.

В.В. Путин высоко оценил действия профсоюзов и отметил, что государство и дальше будет поддерживать их усилия в выполнении главной задачи - защите социально-экономических прав граждан России.

Отрадно было слышать твердую позицию первого лица государства о несомненной важности распространения на регионы позитивного опыта сотрудничества с профсоюзами, достигнутого на федеральном уровне. В нашем крае сделан ряд существенных шагов по развитию общественной составляющей в управлении системой образования.

Спасибо Вам, работники Министерства образования, руководители органов управления образованием и образовательных организаций, за сложившуюся в регионе современную действенную систему социального партнерства.

Особая благодарность 18 начальникам управлений образованием, принявшим непосредственное участие в отчетно-выборной конференции Ставропольской краевой организации Профсоюза образования.

Соучастие работодателей в профсоюзных мероприятиях – это бесспорный факт поиска новых моделей взаимодействия, социальной трансформации договоренностей краевого уровня на муниципальный.

Отчетный мониторинг по всему спектру направлений работы в современных условиях - норма. Профсоюз, как и в предыдущие годы, не был сторонним наблюдателем. Мы реагировали, формировали позицию, вели разъяснительную деятельность и защищали интересы работников.

Совместная с работодателями практика системного анализа помогает вовремя выявить проблемные зоны и определить пути их преодоления.

Велика динамика изменений в отрасли. Это факт.

В течение 2014 года нам предоставлены новые материальные, финансовые ресурсы и возможности, в том числе обеспечение равных условий реализации деятельности образовательных организаций и отхода от уравниловки в оплате труда. Вместе с тем не искоренена несправедливость в распределении средств и, как следствие, напряжённость в коллективах.

С одной стороны, налицо положительная динамика в сфере социальной обеспеченности педагогических работников.

С другой стороны, - острым остается вопрос оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

Заработная плата этой категории работников не защищена индикативными показателями в «дорожной карте».

Думаю, что, несмотря на трудности для бюджета, необходимо решать вопрос о выделении дополнительных средств на повышение заработной платы учебно-вспомогательного персонала. Процесс может идти поэтапно либо посредством определения конкретных категорий работников, например, в первую очередь, помощников воспитателей. Но динамика жизненно необходима.

К сожалению, проблема не единична.

С профсоюзной точки зрения нерешенными в 2015г. остаются задачи:

- внедрения равновысокого норматива финансирования;
- установления на муниципальном уровне коэффициентов финансирования с учетом особых потребностей;
- утверждения в некоторых муниципалитетах отсутствующего порядка распределения субвенций между организациями;
- устранения недостатка информации о размерах фондов оплаты труда в адрес руководителей образовательных организаций, способного повлечь за собой жалобы работников и некомпетентные административные разъяснения;
- сокращения «бумажной» работы как управленцев, так и педагогических работников;

- расширения самостоятельности образовательных организаций и др.

Тема заработной платы для Профсоюза всегда актуальна и приоритетна. Система оплаты труда продолжает свою трансформацию. Процесс изменения происходит с обязательным участием профсоюзных организаций всех уровней.

Краевой комитет постоянно инициировал внесение изменений и дополнений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края.

Данная работа позволила:

- с января 2014 года изначально сохранить стимулирующую выплату за классное руководство в размере 1000 руб., а затем перенести и увеличить размер аналогичной выплаты, но уже компенсационного характера, до 30-35%;

- повысить ставки заработной платы педагогическим работникам;

- увеличить размеры стимулирующих выплат за квалификационную категорию.

Однако сегодня нас беспокоит скачкообразная выплата заработной платы. Ввиду нерационального ежемесячного распределения стимулирующей части ФОТ за качество работы работники получают в каждом месяце разную заработную плату.

Профсоюз систематически проводил мониторинг соотношения уровня постоянной и переменной величин в структуре заработной платы. Анализ-показал, что в некоторых организациях дошкольного и дополнительного образования стимулирующая часть ФОТ фактически достигает 35-50%.

Коллеги, мы увлеклись стимулированием труда. Неразумное стимулирование удешевляет до нуля стандарт труда. Нельзя мизерно оценивать труд педагога. Необходимо повышать базовый стандарт оплаты труда.

Обоснования просты - сохранение ставок на низком уровне не способствует привлечению молодых специалистов, а увеличение нагрузки, выполнение иных работ, как правило, не лучшим образом влияет на качество основной работы. Задача увеличения заработной платы за счет стимулирующих выплат осложняется тем, что фонд оплаты труда не зависит от количества качественно и результативно работающих учителей, т.е. показатели качества не влияют на объем финансирования.

Профсоюз продолжает настаивать на повышении условно постоянной части заработной платы в виде окладов, ставок заработной платы.

В подтверждение нашей позиции в утвержденных Единых рекомендациях российской трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда в 2015 году также предлагается перераспределять средства, предназначенные на оплату труда, путем достижения окладов, ставок заработной платы в структуре заработной платы в размере не ниже 60%.

Мы искренне поддерживаем начальников управлений образованием городов: Ставрополь, Пятигорск, Лермонтов и районов: Благодарненский, Грачевский, Ипатовский, Изобильненский, Шпаковский за мудрое и прогрессивное решение в части вопроса повышения окладов, ставок заработной платы. В образовательных организациях данных территорий педагоги не являются заложниками стимулирующей части ФОТ.

Процесс реализации Указов Президента РФ практически полностью перешел на уровень образовательных организаций. Роль социального партнерства возрастает по мере расширения их самостоятельности.

Заработная плата – один из элементов трудовых отношений.

Официально обозначена позиция министра образования Российской Федерации Д. Ливанова: «Важно, чтобы заработная плата не росла за счет нагрузки. Профсоюзная позиция: «Важно не только факт повышения заработной платы, необходим комплексный анализ всех деталей ее повышения».

Уважаемые руководители муниципального уровня, Вы не можете слепо равняться на приказы министерства образования по факту изменения положения об оплате труда, поскольку в его тексте зафиксированы минимальные размеры ставок и окладов.

Мы обязаны признать безвозвратно ушедшее состояние ответственности какого-то далекого вышестоящего руководства. Регулирование всех вопросов осуществляется внутри организации. В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» образовательные организации самостоятельны в определении приоритетов при расходовании средств.

И задача руководителя обеспечить реальное, а не номинальное и сбалансированное повышение заработной платы всем категориям работников.

Мы не имеем права игнорировать тот факт, что проблема доходов тесно связана с проблемой расходов.

Умалчивать о расходах- надевать шоры себе на глаза.

К сожалению, увеличиваются прямые и косвенные сборы с работников (сокращаются бюджетные места в системе высшего образования, растут платные услуги в здравоохранении). Наблюдается рост квартплаты, стоимость коммунальных услуг, цен в магазинах и аптеках. Работник под ударом «роста цен». В таких условиях возрастает запрос на справедливость.

Ведь именно интеллигент, получающий не самую высокую зарплату, имеющий по несколько кредитов был и остается главным патриотом страны.

Профсоюзная позиция- не безоглядная оппозиция или столь же безоговорочное «одобрямс», подчас не продуманным действием.

Мы за профессиональное, ответственное участие в выработке и реализации решений.

Сегодня особенно важно не принимать необдуманных действий, которые могут накалить обстановку в коллективе.

Профсоюз не заиклен на позиции: «Руководители должны и должны». Мы твердо стоим на защите законных прав руководителей.

Во-первых, краевая организация Профсоюза считает незаконной позицию контролирующих органов, рассматривающих факт занятия должности руководителем, не имеющим среднего или высшего образования, но работающим в указанной должности не один десяток лет, как не дающий основания для дальнейшей их работы в указанной должности.

Такой подход противоречит п. 9 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. N761н (ред. от 31.05.2011г.) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Кроме того, не учитывает, что нормативные правовые акты, на основании которых органы выносят свои решения, были приняты значительно позже возникших с работниками трудовых отношений. Следовательно, они могут применяться лишь к отношениям, возникшим после даты вступления их в силу.

Во-вторых, краевая организация Профсоюза считает недопустимой ситуацию отказа в выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных организаций как педагогическим работникам. Возможность осуществления работы по совмещению и условия ее оплаты предусмотрены ст. 60.2, 151 ТК РФ.

Только экономический рост заработной платы не может привести к желаемому результату.

На этом фоне появилось мнение о повышении эффективности расходов, производительности труда.

Система оценки качества образования, работы и результативности корректируется с необъяснимым постоянством. Все это требует серьезного осмысления и доработки.

Необходимо задействовать целую систему трудовых отношений, призванную стимулировать качество преподавания и непрерывный профессиональный рост педагогов. Нам предстоит работать над параметрами труда учителя, ведь сегодня существует много противоречий в этом плане.

Мы рады, что, благодаря активной позиции Профсоюза, внедрение профессиональных стандартов отложено до 2017 года. У нас есть время и возможность для взвешенного подхода к проработке вопроса.

Любая дискуссия, как правило, возвращает нас к заработной плате. Но не все определяется деньгами. Повышение оплаты труда и интереса к работе ведет к кадровой стабилизации. Поэтому профсоюзные организации, как и ранее, будут заниматься изучением интенсификации труда работников образования.

Мы должны быть готовы к тому, что уже завтра во главе угла будет стоять вопрос не только заработной платы, а и наличия рабочего места. Напряженная ситуация в высшей школе, системе дополнительного образования.

Количество студентов будет уменьшаться, сокращаться количество преподавателей. Необходима переподготовка преподавателей для работы в школе.

Основная масса людей в нашей стране разделяют мнение о том, что способность образовательной организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником ее долговременного процветания в современных условиях.

Впервые в 2014 году Общероссийским Профсоюзом образования проводились семинары, где целевой аудиторией выступила категория руководителей образовательных организаций.

В ходе профсоюзного события его участники получили уникальную возможность посетить лучшие образовательные организации города Москвы и лично пообщаться с их руководителями – настоящими звездами в сфере образования, такими как Ямбург, Рачевский и др.

Краевая организация Профсоюза направила на мероприятие представителей из 6 муниципалитетов Ставрополя. Результат отличный – только позитивные отзывы, богатый багаж новых знаний и рвение внедрять современный опыт на местах.

Уверена, подобную практику мы обязательно продолжим реализовывать и в будущем.

Процесс реализации социального партнерства в 2014 году между краевой организацией Профсоюза и министерством образования и молодежной политики Ставропольского края продолжался в рамках заключенного в декабре 2013 года Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2014 – 2016 годы, содержащего ряд дополнительных положений по защите трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов педагогов.

Так, важной мерой поддержки более 17 тысяч работников образовательных организаций является компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за работу в сельской местности. Согласно положению об оплате труда указанная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке. Данная норма предусмотрена только Отраслевым соглашением. Считаем целесообразным ее закрепление и в краевом трехстороннем соглашении.

Стимулирование работы председателя первичной профсоюзной организации - еще одна мера дополнительной защиты трудовых интересов педагогических работников, установленная Отраслевым соглашением. 619 председателей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, получают не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации. Кроме того, 547 председателям первичек предусмотрены иные выплаты.

С удовлетворением можно отметить, что предложения краевого комитета Профсоюза по предоставлению льготной процедуры аттестации почти всегда находят понимание и поддержку в министерстве образования и институте развития образования. Анализ норм, закрепленных в Отраслевом соглашении, показывает, что только за 2014 год 98 педагогических работников воспользовались правом на сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории на 1 год с момента выхода при ее истечении в период длительной временной нетрудоспособности; отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком. Общая сумма выплат составила более 1 млн. рублей. Сотни педагогов воспользовались льготами, закрепленными в соглашении.

Правом на сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории за 2 года до наступления пенсионного возраста воспользовались 29 педагогов, сохранено 501.425 рублей.

Право продления оплаты труда на 1 год с момента выхода на работу с учетом имевшейся квалификационной категории, истекающей в течение первого года выхода на работу, реализовал 51 педагогический работник, тем самым сохранив в итоге 598.559 рублей.

Правом на льготную процедуру аттестации в установленных случаях воспользовались 481 педагогический работник.

В настоящий момент готовятся дополнения в Отраслевое соглашение в части расширения перечня педагогических работников, освобождаемых от процедуры аттестации, и закрепления дополнительных льгот аттестуемым на высшую квалификационную категорию по иной должности. Кроме того, краевой комитет Профсоюза вносил свои предложения при подготовке административного регламента предоставления услуги по аттестации, утвержденного 09 февраля 2015г. №131-пр. Отмену тестирования считаем правильным. Профсоюз говорил об этом с 2011 года.

Краевое соглашение успешно осуществляет свою трансформацию в соглашениях муниципального уровня. Эффективная система государственно – общественного управления складывается: в городе Пятигорске, а также Андроповском, Апанасенковском, Арзгирском, Грачевском, Изобильненском, Кировском, Новоалександровском, Советском районах.

Активно продолжилась работа краевой организации Профсоюза по защите прав педагогических работников края на меры социальной поддержки. По факту установления на федеральном уровне компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размере 1200 рублей Правительством СК в феврале 2014 года был подготовлен проект распоряжения о замене действующей денежной компенсации в размере 100 % фактически произведенных расходов компенсацией в размере 1680 рублей только на педагогического работника.

Краевой организацией Профсоюза было направлено обращение на имя министра образования и молодежной политики Ставропольского края о недопустимости внесения указанных изменений в данный закон, разрушающий стабильно сложившуюся систему поддержки более 40 тысяч жителей Ставропольского края, к числу которых относятся и руководители образовательных организаций. Данная проблема, как одна из основных, была обозначена на встрече профсоюзного актива с Губернатором СК. Проект закона был отклонен.

Вопрос о мерах социальной поддержки остается сложным. У ряда льготников сложилось потребительское отношение, выражающееся порой в явно завышенных суммах денежной компенсации, а также нерациональном потреблении газа и света. Необходима серьезная разъяснительная работа. Иначе – не выстоим.

С целью осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников образовательных организаций в 2014 году краевой организацией Профсоюза было проверено 279 учебных заведений. Из них 203 проверено в рамках краевой тематической проверки по теме «Порядок, сроки и место выплаты заработной платы», с 01 ноября по 01 декабря 2014 года. Всего в ходе проверок выявлено 789 нарушений по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, отпусков, установления и изменения нагрузки, правильности оформления трудовых договоров. Особую обеспокоенность вызывают нарушения, связанные с оформлением трудовых книжек, влекущие за собой отказ в реализации права педагогического работника на назначение досрочной трудовой пенсии. Только за прошедший год краевой организации Профсоюза пришлось отстаивать это право в суде 104 членам Профсоюза. Более 250 лет неучтенных при назначении пенсии удалось вернуть педагогическим работникам. Указанная ситуация свидетельствует о слабом уровне специалистов, занимающихся вопросами оформления кадровой документации в ряде образовательных организаций, что должно стать особым предметом обеспокоенности их руководителей.

В 2014 году создан Совет молодых педагогов, и это правильно.

Несмотря на принимаемые региональные меры (ежемесячная доплата в размере от 1 тыс. рублей до 50% от ставки заработной платы, денежная компенсация по коммунальным платежам для педагогов сельской местности, приобретение жилья через ипотечное кредитование) и муниципальные меры (в 6 территориях осуществляются единовременные выплаты в среднем от 5 до 10 тыс. рублей), в крае сохраняется очевидная потребность образовательных организаций в отдельных специалистах.

Достаточно ли используется для работы с молодыми специалистами потенциал старшего поколения? Большой вопрос.

Неоценимую роль в профессиональном становлении молодого педагога должен оказывать «институт наставничества».

Однако только в 11 органах управления образованием утверждены Положения о наставничестве. В 18 муниципалитетах приказами руководителей образовательных организаций закреплены наставники за молодыми педагогами. Стимулирование опытных педагогических работников, в виде ежемесячной выплаты в размере от 200 до 2000 руб., осуществляется в 15-ти территориях.

Проблема притока молодых педагогов в образовательные организации остается злободневной.

Считаем целесообразным принять на краевом и территориальных уровнях нормативные правовые документы, регламентирующие формы и условия организации наставничества.

Краевой организацией Профсоюза подготовлены изменения в Отраслевое соглашение, касающиеся молодежной политики.

Мы готовы инициировать принятие закона Ставропольского края «Молодые педагоги». Ждем поддержки и понимания от депутатского корпуса, министерства образования и молодежной политики, педагогического сообщества.

1 января вступил в силу закон «О специальной оценке условий труда» №412-ФЗ.

Он позволяет реализовывать как механизм освобождения работодателей от уплаты дополнительного взноса в ПФР, установленный пенсионным законодательством, так и механизм предоставления работникам предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций. А также, что очень важно, способствует повышению заинтересованности работодателей в улучшении условий труда, совершенствовании охраны труда.

Но Профсоюз считает, что нельзя использовать переход на новую модель специальной оценки условий труда, для переписывания вредных рабочих мест в безвредные, т.е. виртуально снизить вредность.

В связи с введением в действие СОУТ, с 1 января вступают в силу изменения в Кодекс РФ об административных правонарушениях в части значительного увеличения административных штрафов за нарушение требований действующего трудового законодательства РФ.

Еще раз обращаем внимание руководителей образовательных организаций на необходимость принятия мер по недопущению ситуации, при которой руководитель может быть подвергнут штрафу либо иному взысканию. Вопросы охраны труда должны стать темой очередной коллегии.

Наша отрасль самоорганизующаяся и более открытая, чем раньше. Но, надеюсь, все мы осознаем, что в ближайшие несколько лет нам предстоит решать новые задачи.

Только, по-прежнему, в основе развития социального диалога - прямой интерес общества и государства.

Какова же роль профсоюзной организации?

Не останавливаясь на финансово – экономических аспектах, организационно – инфраструктурных, кадровых, отмечу только сферу государственно – общественного управления.

В условиях постоянного реформирования нашей отрасли важна готовность коллектива осваивать новые направления работы, больше внимания уделять актуальным формам своей трудовой деятельности. Положительный результат во многом зависит от организации, в которой работает человек. Это и доверие к сложившейся системе стимулирования, и социальные гарантии, и микроклимат, и традиции в конкретном учреждении.

Здесь сконцентрирована непосредственная работа актива профсоюзной организации, закрепленная Законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом и другими нормативными актами. Идеологическая основа взаимодействия заложена в ФГОСах.

Сделать происходящие изменения прозрачными и понятными для каждого работника - наша совместная задача.

В заключение озвучу слова Булата Окуджавы: «И святая наука - расслышать друг друга». Работодатель и работник, управленец и профсоюзный деятель обязаны находить компромисс в образовательном обществе, так как сообщество складывается из людей, а не из структур.

Желаю нам элегантности во взаимоотношениях.