

#ВМЕСТЕСПРОФСОЮЗОМ

Работаем. Живем. Строим свое будущее

Друзья!

Мы снова встретились на страницах профсоюзного выпуска «Учительской газеты-Москва». Вы узнаете, чем живут ваши коллеги и как работает сегодняшний Профсоюз образования.

Признаюсь, каждый раз я с волнением ставлю перед собой вопрос: сможем ли мы заполнить 20 с лишним полос газеты? Ведь кажется, что это бесконечно много. Но кипучесть профсоюзной жизни и разнообразие ее событий сами дают ответ на этот вопрос.

Как правило, объем материалов, который мы набираем, превышает вместимость профсоюзного номера. Поэтому оставшиеся статьи и заметки распределяются по другим выпускам «Учительской газеты-Москва».

Всякий раз я воспринимаю это как хороший сигнал. Если нам есть о чем рассказать, значит, мы все делаем правильно. Живем, трудимся и генерируем новые проекты в полную силу.

Подробности того, как это было, вы узнаете в материалах наших авторов. Но я тоже хочу подвести некоторые итоги.

Прошлый учебный год стал годом, когда мы - учителя, воспитатели, профсоюзные лидеры - будто заново учились плавать. Все привычные движения в рабо-



те надо было разучивать по-новому. По-пандемийному.

Этот учебный год стал годом, когда мы привыкли и освоились. Мы уже не паникуем в новой реальности и вполне обуздали волну, которая на нас обрушилась. Теперь наша цель не просто выплыть на берег, используя подручные средства, доставшиеся после кораблекрушения. Например, учитель уже не думает о том, чтобы просто довести ребенка до конца учебного года.

Теперь мы учимся правильно дышать, правильно ставить руки, правильно от-

талкиваться ногами и даже красиво нырять под воду. В общем, извлекать плюсы из сложившейся ситуации. Расти. Обеспечивать высокие результаты для людей, с которыми мы работаем, и комфорт для своей работы.

Мы анализируем опыт, который московское образование накопило за вре-

мя пандемии, в том числе за время дистанционного обучения. Комиссия Мосгордумы по образованию посвящает этой теме свои встречи.

Я тоже участвовала в такой встрече. Слышала, как обсуждают темы, создателем которых стал дистант, и задают вопросы, на которые сразу не ответишь.



Никто не хочет, чтобы история повторилась. Но специалисты понимают, что рискованно думать, будто на нашем веку форс-мажоров больше не случится, а полученный опыт можно бросить за борт и забыть. К внезапному катаклизму нужно быть готовыми.

Поэтому приходится говорить не только о хороших моментах (о том, какие педагоги молодцы и как мужественно справились со всеми сложностями), но и о болезненных. Например, в повестку заседания Комиссии Мосгордумы по образованию вошли такие темы, как сложности перехода на дистант детей с ОВЗ и детей из малообеспеченных семей, качество образования на «удаленке».

Профсоюз, будучи организацией, которая смотрит на проблему глазами работников, поднял другие темы. Как обеспечить учителей Интернетом и техникой? Как выстроить удаленное обучение, чтобы сохранить здоровье учителя и его учеников? Как уберечь педагогов от перегрузок?

Марина ИВАНОВА,
председатель Московской
городской организации
Общероссийского профсоюза
образования

Продолжение.
Начало на стр. 1

Да, техническая оснащенность учителей будет зависеть от бюджета: смогут ли город и конкретная образовательная организация предусмотреть такую статью расходов. Да, нагрузка учителя будет зависеть от законодательной базы и тех изменений, которые в нее могут внести уполномоченные органы. Да, мы можем упереться в глобальные задачи, которые ставит перед нами жизнь, и смотреть на них, как уставшие от тяжелого путешествия путники у подножия высокой горы.

Оценка складывается за счет множества критериев. Баллы можно как получить, так и потерять. Допустим, за каждую действующую социальную программу можно прибавить себе по 3 балла, а за массовый выход из профсоюза придется вычесть 30 баллов.

Но я бы хотела заострить внимание на других критериях - это индекс лояльности и индекс удовлетворенности членов профсоюза. То есть первичка обязательно должна поинтересоваться мнением людей и «пропустить» его через специальную формулу. Если подтвердится, что коллектив доволен, то профсоюзная организация получит сразу +80 баллов, а если нет, то у нее будет снято 60 баллов. Отношение коллектива -

атив и какие новые проекты есть в планах.

Казалось бы, спорт, физическая активность - это какая-то дополнительная строка в расписании дня вроде украшения или десерта, но никак не основного блюда. А значит, это побочная ветвь и в профсоюзной работе.

Но когда даже молодой человек до 30 лет обнаруживает, что у него после работы болит спина или затекает шея, то становится не по себе. И выясняется, что привычный образ жизни можно назвать малоподвижным и вредным для здоровья. Вполне объяснимо, что даже это осознание не гарантирует, что вы встанете со стула и отправитесь на пробежку или к уличным тренажерам. А вот когда вам предлагают интересный

турных подразделениях первички. Мы попросили ППО принять регламент профсоюзного комитета. Все это упорядочивает нашу работу.

А как иначе, когда мы находимся в составе огромного профсоюза и сами являемся многочисленной организацией? В конце 2020 года мы проверили, каков наш актуальный состав, - количество членов профсоюза и ППО. Позиций не сдаем. Если по итогам 2019 года в наших рядах насчитывалось 265353 человека, то теперь их 268280. Нас больше, чем жителей в большом российском городе. Например, в Таганроге.

Если условиться, что мы густонаселенный город, то за что именно нас любят жители? В са-

САМП -

Столичная ассоциация молодых педагогов появилась в ноябре 2019 года. Она объединяет советы молодых педагогов разных уровней. В нее входят советы 11 округов, 34 межрайонов и 601 образовательной организации. Мы большая команда, которая стремится к большим результатам. За два года существования САМП было сделано многое.

#Коммуникация

Молодежный актив московского образования делает ставку на коммуникацию - развитие профессиональных контактов и обмен опытом, которые помогают личному становлению и повышению квалификации. САМП и МГО Общероссийского профсоюза образования дважды провели Международный фестиваль педагогических мастерских молодых педагогов «Общайся! Создавай! Применяй!». На одной онлайн-площадке встречались представители Болгарии, Беларуси, Казахстана, Донецка и Луганска и 15 регионов Центрального федерального округа России.

Здесь можно было получить информацию об образовательных платформах, которые интересны учащимся разных возрастов, узнать об эффективных педагогических технологиях, найти единомышленников из других городов и стран. На протяжении работы фестиваля вместе с участниками находились наставники из профсоюзных организаций, которые поддерживали инициативы молодежи.

На момент написания этого материала идет подготовка к третьему фестивалю «Общайся! Создавай! Применяй!», который запланирован на лето.

#Самосовершенствование и опыт

Обмен опытом предполагает постоянное самосовершенствование, поиск новых способов взаимодействия с коллегами и другими субъектами образовательных отношений. Отсюда возникает вопрос: а какими вообще возможностями и ресурсами располагает новичок и где их найти?

Центральные профсоюзные курсы Московской федерации профсоюзов стали местом, где можно поделить эффективными практиками, найти друзей и единомышленников. Теперь среди организаторов семинаров есть и члены Совета САМП. Это позволило молодым педагогам стать частью единого московского педагогического сообщества, предложить свои способы решения наиболее актуальных для современной системы образования вопросов. Небольшая ремарка: устами младенца глаголет истина, а в системе образования младенцы кто?

#Профсоюз защита

Не менее актуальными являются выездные семинары, посвященные командообразованию, роли профсоюза в жизни педагогического работника, а также правовым основам профессиональной деятельности. Немало-

#ВМЕСТЕСПРОФСОЮЗОМ

Работаем. Живем. Строим свое будущее

А можем идти вперед. И маленький шаг тоже будет шагом. Здесь я хочу перевести фокус на профсоюзные организации, которые помогают коллективу удержаться в состоянии комфорта и удовлетворенности своей работой, какой бы шторм вокруг ни разыгрался. Они дают ощущение спокойствия, когда уверенно продолжают свою деятельность: ведут переговоры с работодателем по заключению коллективного договора, согласовывают локальные акты, выделяют материальную помощь, оказывают психологическую поддержку. Они подстрахуют, утрясут конфликт, разберутся в случае неясностей, ответят на вопрос.

Только как оценить эту работу? Ведь очевидно, что нельзя считать любую первичку успешной по умолчанию. Профсоюзная организация - живая структура со своим характером. Что-то у нее может получаться безупречно, а что-то - западать. Но не так страшен дефицит, как его игнорирование. Поэтому МГО профсоюза запустила стратегический проект «Эффективная первичная профсоюзная организация». Он был утвержден еще на нашей отчетно-выборной конференции в феврале 2020 года, а в 2021 году мы как раз подвели его первые итоги.

В основу проекта легла оценка деятельности первички. Это и внутренняя оценка (баллы выставляет сама первичка), и внешняя оценка (баллы выставляет вышестоящая профсоюзная организация).

самая дорогая оценка для председателя ППО во всех смыслах.

В апреле 2021 года оценка деятельности первичек была завершена, и мы увидели, какие ППО оказались на самой верхушке рейтинга. Звание «Эффективная первичная профсоюзная организация» получила 51 первичка. Впрочем, у первичек, которые не вошли в Топ, не было поводов расстраиваться. Они получили четкое понимание, на чем нужно сосредоточиться и какие направления своей работы нужно подтянуть.

Сама МГО профсоюза тоже искала возможность взглянуть на себя по-новому и получить экспертную оценку. Поэтому мы подали заявку на конкурс грантов Президента РФ. А летом пришел долгожданный ответ: грант наш. Для сравнения: в конкурсе участвовали 12255 заявок, и только 2144 оказались победными. Для нас это новая высь.

Мы заявили по направлению «Охрана здоровья граждан, пропаганда здорового образа жизни» и описали нашу стратегию развития здоровьесберегающей среды. Иными словами, рассказали о существующих программах, проектах и мероприятиях, через которые мы привлекаем педагогов к занятиям спортом, показываем плюсы активного образа жизни. Обозначили, как мы видим продолжение этих иници-



выезд с коллегами или бонусы в фитнес-клубе, на который мы давно поглядывали, то вы охотнее согласитесь приступить к изменениям.

Отсюда и список возможностей, которые есть в МГО профсоюза. Среди них наша довольно молодая, но уже опробованная многими педагогами программа «Проффитнес». В 2020 году за счет нее мы выплатили членам профсоюза больше полумиллиона рублей - это общая сумма дотаций за покупку годовых абонементов на фитнес. Кстати, в перспективе еще один проект, за счет которого мы хотим заинтересовать работников образования бегом.

Так что профсоюз бежит. Хотя формат бега свойственен нам не только в буквальном смысле. Мы движемся и меняемся, чтобы соответствовать времени, даже через документы. Недавно Общероссийский профсоюз образования поменял устав. Это событие влечет и содержательные, и структурные изменения, которые почувствовала каждая профсоюзная организация.

Поменялись даже названия. Наше официальное наименование существенно сократилось: Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования. У нас появилось примерное положение о струк-

мом начале я уже писала об этом в общих чертах: за поддержку, помощь, защиту... Но ничто не раскрывает тему лучше конкретных цифр.

Характеристика 2021 года пока создается на наших глазах, а вот итоги неординарного 2020 года уверенно подведены. Для нас это год, за который мы подписали новое Отраслевое соглашение с Департаментом образования и науки Москвы с учетом 90 профсоюзных правок, ответили на 1001 звонок по горячей линии. Приняли участие в 40 судебных заседаниях, провели 3129 проверок благодаря уполномоченным по охране труда. Обучили 17897 человек. Выдали 16,4 млн рублей через Фонд социальной и благотворительной помощи. Подняли настроение

22812 театралам и 11150 любителям спорта, предоставив выгодные билеты на спектакли и матчи. Собрали 896 начинающих специалистов в рамках проекта «День молодого педагога». Приготовили 13700 подарков детям членов профсоюза. А для 15 ребят установили именные стипендии за успешную сдачу экзаменов и поступление в педагогический вуз. Эти и другие цифры собраны в нашем публичном докладе, который доступен на сайте mgoprof.ru в разделе «Документы» - «Публичные доклады».

Этот номер «Учительской газеты-Москва» тоже своего рода публичный доклад. На мой взгляд, у нас сложилась удачная традиция. Классический доклад подводит итоги календарного года. А газета, которая выходит в августе, позволяет говорить о событиях учебного года.

Давайте продолжим этот разговор на следующих страницах и в следующих материалах. Будем говорить по душам и деловому, эмоционально и размеренно, не минуя подробностей и лаконично. Но главное - на одном языке. Приятного прочтения!

Марина ИВАНОВА,
председатель Московской
городской организации
Общероссийского профсоюза
образования

НОВЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ МГО ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

В конкурсе на предоставление грантов Президента РФ на развитие гражданского общества:

- грант за стратегию развития здоровьесберегающей среды.

В Общероссийском конкурсе «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности»:

- победа проекта «Школа (вуз) без профсоюзных ту-пиков»;

- победа проекта «Профконсалтинг»;

- победа проекта «Добровольное медицинское страхование и медицинское обеспечение».

ТВОЯ ВОЗМОЖНОСТЬ СТАТЬ ПРОФЕССИОНАЛОМ

важно уделять внимание решению трудностей, возникающих в педагогическом сообществе. Это то, что нужно молодому специалисту в первые годы работы. Такие выезды - это возможность почувствовать себя уверенно. Они дают понять, что рядом есть коллеги, готовые протянуть руку в трудную минуту, и профсоюз, способный защитить интересы.

Нужно добавить, что МГО профсоюза учит, направляет, оберегает молодых педагогов через программу «Молодежь - наш стратегический выбор!». Когда шла разработка программы на 2021-2025 годы, САМП участвовала в этом процессе. С результатом можно ознакомиться на сайте mgoprof.ru («Документы» - «Постановления Президиума МГО Профсоюза» - март).

#Проект_одного_дня

Работая над программой «Молодежь - наш стратегический выбор!», САМП создала проект «День молодого педагога».

В рамках проекта проводились образовательные мероприятия: мастер-классы, предметные мастерские, встречи с различными специалистами.

Хочешь участвовать? Вперед! Участниками проекта стали 2998 молодых педагогов из Москвы, всех регионов ЦФО, Санкт-Петербурга, Вологодской области, Ханты-Мансийского автономного округа, Карелии, Тюменской области, Иркутской области, Алтайского края, Нижегородской области, Удмуртии, Крыма, Марий-Эл, Ямало-Ненецкого автономного округа и Донецка. На мероприятиях выступили 70 спикеров: представители МГО профсоюза, Городского методического центра, Московского центра качества образования, Городского психолого-педагогического центра, Педагогического клуба 3.0 и САМП.

Во втором сезоне, который стартует в сентябре 2021 года, команда планирует продолжить работу над проектом и подготовить новые темы для обсуждения с коллегами. Анонсы будут в наших социальных сетях. Такое пропускать нельзя!

#Пятиминутка_САМП

А кто знает, что такое «Пятиминутка САМП»? Это еще один проект ассоциации.

Внимание молодежи удерживается от трех до пяти минут, а темп жизни московского педагога диктует определенные условия. При этом любой учитель хочет быть в курсе всех событий, поэтому емкий и короткий ролик помогает ему справиться с этой задачей.

«Пятиминутки...» выпускаются раз месяц в виде дайджеста актуальных событий в мире молодых педагогов столичной системы образования. Ролики получили большой отклик в социальных сетях САМП, и в следующем году мы планируем продолжать их выпуск. Чтобы быть в курсе всего, что происходит в

САМП работали на каждом этапе - от разработки положения до церемонии награждения. Подготовка и проведение этапа «Педагогическая игра» были полностью доверены нашей ассоциации. При поддержке правового инспектора МГО профсоюза Сергея Зуева участники проверили свои знания в области трудового и образовательного права.

Этот конкурс позволил САМП поработать в команде с опытными организаторами, зарекомендовать себя как надежного партнера, «прокачать свой скилл» и заслужить доверительные отношения для дальнейшего разви-



столичной системе образования, можно подписаться на наши страницы в Facebook или Instagram (@mpmos).

#Конкурс

В этом учебном году конкурс молодежных инициатив «Молодые педагоги - московскому образованию» объединил более 900 педагогов, позволив им не только продемонстрировать свои возможности, но и многому научиться. Впервые соорганизатором конкурса наряду с Городским методическим центром и МГО профсоюза стала САМП.

Подготовка велась с февраля 2020 года, благодаря чему конкурс получил новый формат и стал более значимым. Члены

молодежного педагогического движения.

В этом году победителями конкурса стали:

- в номинации «Учитель-мастер» - Наталья Медведева (школа №1287);
- в номинации «Учитель-лидер» - Кирилл Желябин (школа №1520 имени Капцовых);
- в номинации «Профессиональный союз» - команда школы №1518 (Анастасия Мезенцева (капитан команды), Вероника Кликина, Дмитрий Черских, Дмитрий Решетов и Яна Токминова).

#УМ

Весной этого года среди межрайонных советов молодых пе-

дагогов состоялся настоящий интеллектуальный турнир «Учительское многоборье»-2021 («УМ»-2021).

«УМ»-2021 представлял собой интеллектуальную викторину, состоящую из 20 вопросов. Ведущий мероприятия - учитель истории и обществознания школы №1000 Сергей Боровков, - традиционно проводящий интеллектуальные игры для молодых педагогов Москвы, сделал максимум, чтобы темы вопросов были абсолютно разными - от театра до астрономии, от истории до иностранных языков, от пословиц до законов.

Команды молодых педагогов собирались в одной точке для подключения к ведущему через программу Zoom. Для чистоты эксперимента за каждой командой закреплялся организатор - член Столичной ассоциации молодых педагогов, представитель другого округа, который находился в одном помещении с командой. В игре участвовали сборные от 21 межрайонного совета молодых педагогов (это более 130 молодых педагогов).

Атмосфера в видеоконференции была более чем позитивная, некоторые команды надели одежду или аксессуары в корпоративных цветах своего округа. Кто-то искренне переживал за скорость отправки ответа, ну а большая часть были просто рады снова друг друга увидеть, пусть и в маленьком квадрате.

По итогам отборочного тура в финал прошли 10 команд, а призовые места были распределены так:

- 1-е место - команда МСМП №25;
- 2-е место - команда МСМП №26;
- 3-е место - команда МСМП №19.

Проведя отборочный этап и финал турнира, организаторы увидели возможность взаимодействия не только внутри Москвы, но и среди педагогов Центрального федерального округа. Так, к региональному «УМ» присоединились команды Тульской, Курской, Смоленской, Ярославской, Ивановской областей.

#САМП

Столичная ассоциация молодых педагогов движется дальше. Наша работа будет строиться исходя из нескольких приоритетных направлений:

- помощь начинающим специалистам;
- продвижение здорового образа жизни и спорта;
- развитие советов молодых педагогов на уровне образовательных организаций и межрайонов;
- развитие патриотического направления;
- развитие медиaprостранства САМП.

Мы открыты, мы целеустремленны, мы активны, мы молоды!

Совет Столичной ассоциации молодых педагогов

Как вступить в САМП?

Провести собрание вашего Совета молодых педагогов и рассказать о САМП

Проголосовать за вступление в САМП

Заполнить специальную форму

В случае вопросов написать на mgo.samp@gmail.com

Считайте QR-код, чтобы открыть специальную форму:



Новый вектор - новый ты

Июль. Московская область, Одинцовский городской округ, исторический парк-отель «Ершово». Именно здесь, в укрытом от городского шума месте, на протяжении двух смен работала школа профессионального роста молодых педагогов Москвы «Новый вектор»-2021.

Участники школы прошли курс повышения квалификации «Организация коммуникации в современной образовательной организации: от регламентов к технологиям». Организатором выезда, как и всегда, выступила МГО Общероссийского профсоюза образования.

Точка роста

Обучение летом не самая лучшая затея. Однако это утверждение никогда не распространялось на школу «Новый вектор», начало которой было положено еще в 2007 году.

С тех пор и по сей день многие молодые педагоги стремятся сюда попасть, чтобы учиться, раскрывать свой потенциал, совершенствовать педагогическое мастерство.

«Новому вектору» есть кем гордиться. За 14 лет его участниками стали 3840 молодых педагогов, 300 из которых оказались победителями, призерами и лауреатами профессиональных конкурсов, а более 120 вошли в управленческие команды образовательных организаций Москвы.

В 2021 году школа приняла новых участников.

На низком старте

Реализации программы «Нового вектора»-2021 предшествовала подготовка, которая началась задолго до открытия смен.

Работа над организационной структурой школы и регламентом деятельности ее служб была развернута еще в марте.

С апреля были организованы тренинги для управленческой команды школы и консультации по разработке мастер-классов, проведены установочные встречи участников служб.

Одним из направлений подготовки стало обучение руководителей окружных команд. Темы занятий были подобраны в соответствии с общей концепцией предстоящего выезда: «Применение инструментов эффективного общения педагога с родителем (законным представителем) ребенка», «Планирование деятельности и организации взаимодействия в рамках работы педагогической команды».

Готовиться к выезду помогали наставники:



- Денис Хурманенок, учитель истории школы №1571, победитель конкурса «Учитель года Москвы»-2020;

- Олеся Аплевич, старший преподаватель МГПУ;

- Алена Килина, тренер, разработчик обучающих программ Мосволонтера;

- Тимофей Ермаков, тренер-консультант Корпоративной академии Росатома;

- Наталья Макарова, педагог-психолог школы №1210;

- Наталья Болтнева, старший методист школы №2070;

- Татьяна Плотникова, помощник председателя МГО профсоюза;

- Дмитрий Сковородкин, заведующий отделом дополнительного образования МГО профсоюза.

Умную голову почитают смолodu

Курс повышения квалификации, который был реализован в «Новом векторе»-2021, имел свои цели:

- создать модель эффективной коммуникации в образовательном процессе;

- усовершенствовать профессиональные компетенции слушателей за счет обобщения успешного опыта реализации системных городских решений, практик педагогов и управленческих команд.

На первых занятиях участников ознакомили со структурой и функциями проф-

союза, его направлениями деятельности, планами на будущее, приоритетами в отношении развития эффективной коммуникации.

Методист Городского методического центра Михаил Каменский рассказал о

конкурсах и программах повышения квалификации для молодых педагогов.

Представители Цифровой школы - директор Петр Зуев и учитель русского языка и литературы Элина Стрейкмане - поделились опытом организации образовательного процесса в своем учреждении.

Главный правовой инспектор труда МГО профсоюза Владимир Гетман помог разобраться в нормативных актах, регламентирующих образовательную деятельность.

Старший методист школы №2070 имени Героя Советского Союза Г.А.Вартаняна Наталья Болтнева описала алгоритмы выстраивания эффективного взаимодействия с каждой из сторон образовательного процесса.

Неожиданными гостями «Нового вектора» стали представители ТемоЦентра - начальник отдела проектирования образовательного контента и сервисов Иван Леонов и ведущий специалист того же отдела Алина Пивоварова. Вместе с ними молодые педагоги обсуждали ресурс «Московская электронная школа»: предлагали, как его можно улучшить, и разрабатывали свои проекты. Кстати, предложения участников школы не остались без внимания: специалисты ТемоЦентра отметили их кубком за вклад в развитие МЭШ.

Также в «Новый вектор» приехала Екатерина Паршина - начальник Управления по развитию государственно-общественного управления и связей с общественностью Департамента образования и науки



Москвы. Она вступила с молодежью в открытый диалог о ресурсах системы образования, образовательной политике города и имидже педагога.

Еще один спикер-управленец представлял уже профсоюзную сторону - это был Сергей Горбун, заместитель председателя МГО профсоюза. Он провел тренинг по развитию управленческих навыков.

Помимо прочего у слушателей была возможность обсудить вопросы управления личными финансами. Молодые педагоги поняли, каких знаний в этой жизненной области им не хватает. Подтянуть свою финансовую грамотность они смогут уже осенью в рамках профсоюзной программы повышения квалификации «Эффективное управление личными финансами».

5+1

Перед участником «Нового вектора» ставят задачу-минимум - пройти основную программу обучения. Но вместе с тем у него есть дополнительная опция: он может выбрать направление, которое ему особенно интересно, и реализовать себя в нем. Для этого нужно присоединиться к



Каждый работник имеет право на отпуск. Этот перерыв необходим нам, чтобы восстановить силы, побыть с семьей или разобраться с накопившимися делами. Педагоги могут потратить на эти цели больше времени, чем представители многих других профессий, для них законодательством установлен удлиненный отпуск. Его продолжительность составляет 42 или 56 календарных дней.

Отдых или деньги?

А можно ли использовать заслуженный отпуск не полностью и, например, частично заменить его денежной компенсацией? Давайте попробуем разобраться в этом вопросе.

Итак, начнем. На основании ст. 126 ТК РФ на выплату денежной компенсации могут претендовать работники, которые имеют удлиненные отпуска, в том числе педагоги. Однако если

производятся по формуле расчета обычных отпускных. Следовательно, самое главное - правильно определить перечень выплат, которые входят в расчет, и число дней в расчетном периоде, который составляет 12 месяцев, предшествующих месяцу обращения за компенсацией.

При определении заработка учитываются:

- заработная плата;
- премии за результаты труда;
- надбавки за особые условия;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- иные выплаты, предусмотренные трудовым договором.

Не учитываются:

- выплаты социального характера (компенсации обедов, оплата спортзала или расходов на проезд, премия к юбилею);
- материальная помощь;
- иные нетрудовые выплаты.

Также при расчете среднего дневного заработка из расчетного пери-

Особый случай

Особенно внимательно следует отнестись к ситуации, при которой работника с его согласия переводят на другую должность с более низкой зарплатой. Допустим, на прежней должности у него осталась неиспользованная часть отпуска. Он решает оставить эти дни, чтобы использовать их в дальнейшем или обратиться за денежной компенсацией, но позже. Сможет ли работник реализовать свои планы?

Работники редко задумываются о том, что периодом начисления являются 12 месяцев, предшествующих месяцу, в котором они обратились за компенсацией, а не тот период, когда у них была более высокая заработная плата. Поэтому, когда работники все же обращаются за компенсацией, они вдруг выясняют, что получают не ту сумму, на которую рассчитывали, а меньшую.

Почему? Ответ прост: изменился расчетный период и, соответственно,

соответствующей службе. В 2021 году в школе работали пять служб:

1. Юридическая служба помогала участникам повысить уровень правовых знаний - освещала вопросы трудового и образовательного права, давала консультации.

2. Методическая служба организовывала мастер-классы и творческие мастерские. Через них педагоги пополняли копилку приемов и решений в рамках своих предметов.

3. Психолого-социологическая служба была поддержкой и опорой в вопросах сохранения энергии и мотивации к работе, борьбы с эмоциональным выгоранием. Также она проводила социологические опросы.

4. Спортивно-оздоровительная служба следила за поддержанием бодрости духа и формировала у молодых педагогов навыки ведения здорового образа жизни. Иными словами - проводила квесты и подвижные мероприятия. В спортивную программу вошли стретчинг, фитнес, партнерная гимнастика, кардиотренировки и другие виды физической активности.

5. Медиаслужба отвечала за то, чтобы деятельность школы не оставалась без внимания. Ее посты разлетались по социальным сетям «Нового вектора», ресурсам МГО профсоюза и САМП. Благодаря медиаслужбе запечатлены самые яркие моменты обеих смен и собран большой альбом воспоминаний, который будет радовать всех причастных к школе долгие годы.

Также стоит отметить комиссаров, которые были избраны участниками школы в первый день ее работы, а затем ежедневно вели мониторинг работы команд, консультировали руководителей и молодых педагогов по вопросам продуктивного взаимодействия, осуществляли помощь в принятии управленческих решений.



Вектор вдохновения

Почему же «Новый вектор» вдохновляет? Просто потому, что там хорошо.

- Попадая на выездное обучение, каждый раз ловлю себя на мысли, что это совершенно другой мир, в который окунаешься полностью, - говорит участник «Нового вектора», учитель начальных классов школы №2000 Иван Гавриков. - Твоя жизнь на небольшой промежуток времени кардинально меняется. И вот что примечательно. Приходит осознание, что в лексиконе педагога нет слов «я не умею», ведь внутреннее желание стать лучше моментально помогает побороть неуверенность в себе и сделать то, чего раньше никогда бы не сделал. Каждый твой день начинается с добрых улыбок команды. Каждый человек в педагогическом сообществе связывается невидимой нитью, благодаря чему ты чувствуешь себя частью чего-то большего.

Ирина КУДРЯВЦЕВА,

учитель иностранного языка школы №2001 (ТПО ЮАО);

Анастасия ПЕТРОВА,

учитель русского языка и литературы школы №1537

(ТПО СВАО)

Отпуск: использовать полностью или оставить на потом?

вы беременная женщина или несовершеннолетний работник, работодатель вам откажет (ч. 3 ст. 126 ТК РФ), и придется использовать весь положенный отпуск.

В других случаях вы можете написать заявление с просьбой о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией. Но не стоит забывать, что работодатель не обязан, а имеет право выплачивать такую компенсацию. Поэтому вам нужно будет достичь соглашения сторон.

Считаем дни

Важно правильно определить количество дней, подлежащих компенсации. Покажем, как это сделать, на примере №1.

Дано: Полина Петровна Петрова работает педагогом в школе с 1 сентября 2018 года. Она имеет право на 56 календарных дней отпуска. В первый рабочий год (за период с 1 сентября 2018 по 31 августа 2019 года) она использовала 48 дней отпуска, а во второй (за период с 1 сентября 2018 по 31 августа 2020 года) - еще 52 дня. Сколько дней отпуска она может заменить денежной компенсацией?

Ответ: За период работы с 1 сентября 2018 по 31 августа 2020 года Полина Петровна имеет право на 112 календарных дней отпуска (56 дней + 56 дней). На 1 сентября 2020 года она использовала лишь 100 дней (48 дней + 52 дня). Согласно трудовому законодательству Полина Петровна может написать заявление своему работодателю и заменить денежной компенсацией ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. В нашем случае педагог может получить компенсацию за 12 дней, так как и в первом, и во втором году она отгуляла отпуск более 28 дней: за первый год не использованы 8 дней (56 дней - 48 дней), за второй год - 4 дня (56 дней - 52 дня).

Считаем размер компенсации

Что ж, теперь попробуем посчитать размер компенсации. Вычисле-

да исключают время, когда работник не работал, находился в отпуске (в том числе без сохранения заработной платы), отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до полутора или трех лет, был в командировке или на больничном. Соответственно, не учитываются и начисленные за это время суммы.

Теперь перейдем к расчету размера компенсации, воспользовавшись условиями примера №1.

Дано: В августе 2020 года Полина Петровна решила воспользоваться правом и заменить часть не использованного ранее отпуска компенсацией. Она написала заявление работодателю с просьбой о замене денежной компенсацией 8 дней за период с 1 сентября 2018 по 31 августа 2019 года.

В отпуске работница была с 1 июля 2020 по 21 августа 2020 года (52 календарных дня). Периодов, не включаемых в стаж по отпускам, у нее не было. Расчетный период для подсчета компенсации - 12 месяцев, предшествующих месяцу начисления компенсации, то есть с сентября 2018 по октябрь 2019 года.

За этот период она заработала 1187000 руб. Средний дневной заработок составит 3876,17 руб. А сумма денежной компенсации: 3876,17 руб. x 8 дней = 31009,36 руб. После удержания НДФЛ Полина Петровна получит на руки 26978,36 руб. (31009,36 руб. - 13%).

Если же П.П.Петрова воспользуется правом на получение денежной компенсации не в момент перевода на другую должность, а, например, спустя год, то в расчетный период войдут выплаты за последние 12 месяцев, то есть с учетом более низкой заработной платы по новой должности.

Таким образом, не стоит легкомысленно относиться к своему отпуску. Изучайте правовое поле вместе с нами и своевременно пользуйтесь своими возможностями. И тогда реальность совпадет с вашими ожиданиями.

Как вы поняли, рассчитать размер компенсации за неиспользованный отпуск несложно. Однако при определении количества неиспользованных дней нужно быть внимательными.

размер среднего дневного заработка. А ведь именно от этих нюансов зависит сумма начисленной компенсации.

Разберем этот момент в примере №2. Он тоже касается нашей героини Полины Петровны Петровой.

Дано: В октябре 2019 года Полина Петровна предложили перейти на должность с более низкой заработной платой. Как мы помним, у Петровой осталось 8 дней не использованного ранее отпуска. Педагог сразу же написала заявление работодателю с просьбой заменить денежной компенсацией 8 дней за период с 1 сентября 2018 по 31 августа 2019 года.

Мы помним, что работница была в отпуске с 1 июля 2019 по 17 августа 2019 года (48 календарных дней). Периодов, не включаемых в стаж по отпускам, у нее не было. Расчетный период для подсчета компенсации - 12 месяцев, предшествующих месяцу начисления компенсации, то есть с сентября 2018 по октябрь 2019 года.

За этот период она заработала 1187000 руб. Средний дневной заработок составит 3876,17 руб. А сумма денежной компенсации: 3876,17 руб. x 8 дней = 31009,36 руб. После удержания НДФЛ Полина Петровна получит на руки 26978,36 руб. (31009,36 руб. - 13%).

Если же П.П.Петрова воспользуется правом на получение денежной компенсации не в момент перевода на другую должность, а, например, спустя год, то в расчетный период войдут выплаты за последние 12 месяцев, то есть с учетом более низкой заработной платы по новой должности.

Таким образом, не стоит легкомысленно относиться к своему отпуску. Изучайте правовое поле вместе с нами и своевременно пользуйтесь своими возможностями. И тогда реальность совпадет с вашими ожиданиями.

Юлия НАТАРОВА,

главный специалист экономического отдела МГО

Общероссийского профсоюза

образования

Когда женщина готовится к родам или ухаживает за младенцем, ей приходится отдавать материнству все свои время и силы. Поэтому государство и работодатель особенным образом защищают ее права и соблюдают гарантии. В этом материале мы разберем основные вопросы, которые касаются будущих и новоиспеченных мам.

Что такое декретный отпуск?

В законодательстве отсутствуют понятия «декрет» и «декретный отпуск». Просто так принято называть период отсутствия на работе, связанный с материнством. Поэтому женщины по-разному понимают, что такое декрет и как долго он длится.

На самом деле существует два разных периода.

1. Отпуск по беременности и родам, продолжительность которого составляет от 140 до 194 календарных дней. Пособие по беременности и родам полагается работнику за весь период этого отпуска и полностью выплачивается за счет средств Фонда социального страхования (ч. 1 ст. 10 Закона №255-ФЗ).

2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. До достижения ребенком полутора лет лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком, получает из ФСС ежемесячное пособие. Поэтому многие считают, что после наступления второго отпуска по уходу за ребенком - до достижения им трех лет и без выплаты пособия.

Такое понимание неверно, так как это один отпуск. Он оформляется единой. При этом работник имеет право прервать его или завершить полностью в любое удобное время до достижения ребенком трех лет.

Как предоставляется ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам?

Если работница просит предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам и у нее есть неиспользованные дни, то работодатель не имеет права ей отказать (даже если беременная женщина отработала в организации менее шести месяцев). Чтобы оформить отпуск, работник подает заявление и представляет медицинскую справку, подтверждающую беременность (ст. 122, 123, 260 ТК РФ; письмо Роструда от 18.03.2008 №659-6-0).

Работодатель обязан предоставить отпуск на то количество дней, которые женщина не успела использовать (как за текущий рабочий год, так и за предыдущие рабочие годы). При этом под рабочим годом понимается год, отсчитываемый с даты приема работницы на работу, а не календарный год, отсчитываемый с первого января (письмо Минтруда России от 25.10.2018 №14-2/ООГ-8519).

Можно ли взять ежегодный оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком?

Те, кто хочет продлить нахождение с ребенком после достижения им возраста полутора или трех лет, могут уйти в очередной оплачиваемый отпуск. Считается, что брать такой отпуск невыгодно, так как в расчет отпускных входит доход за последние 12 месяцев. Однако это не так. Если в расчетном периоде работник не имел доходов, то расчет отпускных будет осуществляться исходя из 12 месяцев, предшествующих дате ухода в декрет.

Каков порядок продления отпуска по беременности и родам, если по его окончании женщина представила работодателю больничный, выданный в связи с осложненными родами?

При осложненных родах медицинская организация дополнительно выдает в бумажном или электронном виде листок не-

трудоспособности, продлевающий отпуск по беременности и родам на 16 календарных дней (п. 55 Порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности). Для оформления такого отпуска женщина должна написать заявление (ч. 1 ст. 255 ТК РФ) и представить работодателю листок нетрудоспособности.

Вправе ли работодатель отозвать работницу из отпуска по беременности и родам?

Законом не предусмотрена возможность досрочно отозвать женщину на работу из отпуска по беременности и родам по инициативе работодателя (письмо Роструда от 24.05.2013 №1755-ТЗ). Трудовое законодательство предусматривает возможность отзыва работника только из ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 125 ТК РФ).

Вместе с тем законодательство не содержит запрета на досрочный выход из

отпуска по беременности и родам по инициативе самой работницы на основании ее заявления. Однако стоит учитывать, что отпуск по беременности и родам оплачивается за счет средств ФСС. Таким образом, ФСС может сделать перерасчет пособия и возврат части выплаченных средств.

Может ли женщина работать, находясь в отпуске по беременности и родам?

Женщина, получившая больничный по беременности и родам, не обязана оформлять отпуск с первого дня больничного и может продолжать работать. При этом за время работы до оформления отпуска начисляется заработная плата, но пособие по беременности и родам за эти дни женщине не положено (информационное письмо ФСС от 08.10.2004 №02-10/11-6671).

Таким образом, отпуск по беременности и родам, а также оплата по нему начинаются не с даты выдачи больничного листа, а с даты, когда работница напишет работодателю заявление о предоставлении ей отпуска. Но с этого момента и до окончания отпуска работодатель не может привлечь работника к работе даже на условиях неполного рабочего времени или по желанию работника.

Может ли женщина выйти на работу на условиях неполного рабочего времени, находясь в отпуске по уходу за ребенком?

Во время отпуска по уходу за ребенком можно работать на условиях неполного рабочего времени. Для этого работнику нужно написать заявление, а работодателю - оформить дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ (ст. 93, 256 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени ФСС продолжает платить работнику пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет в полном размере. Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени (письмо ФСС от 22.03.2010 №02-03-13/08-2498).

Во время отпуска по уходу за ребенком работник не может взять очередной оплачиваемый отпуск, так как не может находиться в двух отпусках одновременно. Это правило действует и в случае, когда работник во время отпуска по уходу за ребенком работает на условиях неполного рабочего времени.

Таким образом, уйти в очередной оплачиваемый отпуск можно, только прервав отпуск по уходу за ребенком.

Больничный при работе в отпуске по уходу оплачивается так же, как и другим работникам с неполным днем (письмо ГУ - МРО ФСС от 16.09.2020 №14-15/7710-3972л).

При незначительном сокращении рабочего времени ФСС может отказать в

выплате пособия по уходу за ребенком (письмо ГУ - МРО ФСС от 14.10.2020 №14-15/7710-4421л).

Может ли работодатель уволить беременную женщину, работающую по срочному трудовому договору, в связи с его окончанием?

Беременную женщину, которая хочет остаться, нельзя уволить в связи с истечением срока договора. Если она представила письменное заявление и медицинскую справку, подтверждающую беременность, работодатель обязан продлить с ней трудовой договор и предоставить отпуск по беременности. Датой увольнения будет последний день отпуска по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ). Отпуск по уходу за ребенком не предоставляется.

Если срок трудового договора беременной женщины истек в связи с выходом основного работника, то женщине должны

вого договора с учетом содержания и (или) объема работы.

Положения, регулирующие временное замещение классного руководителя, необходимо прописать в дополнительном соглашении к трудовому договору замещающего работника, если коллективный договор образовательной организации не содержит данных норм.

При долгосрочном отсутствии классного руководителя при невозможности оформления замещения или при ненадлежащем исполнении данной трудовой функции работодатель имеет право досрочно отменить поручение о выполнении данного вида работы, предупредив работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ), либо заключить об этом соглашение сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Стоит отметить, что понятие «длительное отсутствие» вправе трактовать сама организация. Эти и другие вопросы сле-

дует урегулировать в положении об оплате труда и (или) закрепить в коллективном договоре общеобразовательной организации.

В нем же могут быть предусмотрены положения по недопущению в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (за исклю-



Каковы особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет?

Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров преподавателей, старших тренеров преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I-IV приложения №2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601.

На указанный период нагрузка распределяется между другими педагогическими работниками.

Если педагог уходит в декретный отпуск, то как временно передать классное руководство другому работнику или вовсе отменить его?

При краткосрочном и долгосрочном отсутствии классного руководителя его функцию можно передать другому работнику путем оформления замещения по правилам ст. 60.2 и 151 ТК РФ - с дополнительной оплатой, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудо-

чением случаев сокращения количества классов).

Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, рекомендовано относить к выплатам компенсационного характера.

Если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работник получит зарплату, в состав которой войдут:

- денежное вознаграждение за дни фактической работы;
- пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона №255-ФЗ.

Татьяна КИСЕЛЕВА,
заместитель заведующей экономико-аналитическим отделом МГО
Общероссийского профсоюза
образования;
Юлия НАТАРОВА,
главный специалист экономико-аналитического отдела МГО
Общероссийского профсоюза
образования;
Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Помогут в любой ситуации

«Профконсалтинг» - совместная программа МГО Общероссийского профсоюза образования и центра правовой поддержки «Профзащита». Член профсоюза получает годовое юридическое сопровождение на льготных условиях или бесплатно.

С 2019 года и по сей день было приобретено 5480 карт программы «Профконсалтинг». Действующими участниками являются 3900 человек. С января этого года к юристам обратились более 1400 человек, в том числе для защиты интересов в суде.

Пластиковая карточка программы «Профконсалтинг» скромно помещается в кошелек или кармане, а вот ее возможности скромными не назовешь. Имея такую карту, вы можете получить юридическую помощь, если:

- у вас возник конфликт с родителями ученика или спор с работодателем;

- вы хотите проконсультироваться по личным вопросам (расторжение брака, выплата алиментов, сделки с недвижимостью, нарушение прав потребителя, назначение пенсии, вступление в наследство и др.);

- вам нужно составить документ (заявление, жалобу, доверенность), оформить визу или заполнить декларацию по форме 3-НДФЛ.

Чтобы вы могли лучше ознакомиться с программой, мы отобрали несколько реальных историй, главными героями которых стали обладатели карт «Профконсалтинг».

Возвращение домой

Ф. попал в трудную жизненную ситуацию. Несколько лет назад он подарил свою квартиру дочери. Родственники договорились, что папа не будет съезжать и выписываться. Однако позже, после замужества дочери, отношения в семье испортились. Девушка выгнала отца из квартиры и заменила замки на входной двери.

Юрист программы «Профконсалтинг» предложил мужчине обратиться в суд и подготовил исковое заявление, в котором указал, что Ф. съехал вынужденно, при заключении договора дарения намеревался проживать в спорной квартире и по сей день зарегистрирован в ней. Также было отмечено, что Ф. приходится собственнице отцом и не имеет другого жилого помещения.

Ответчица не согласилась с требованиями отца и подала встречный иск. По ее версии, квартира была ей подарена, а Ф. забрал свои личные вещи и добровольно выехал, поэтому его нужно признать прекратившим право пользования помещением и снять с регистрационного учета.

На судебном заседании юрист пояснил, что Ф. не имеет другого жилья, пригодного для постоянного проживания, а от права пользования жилым помещением никогда не отказывался. Об этом, например, свидетельствуют факт его участия в несении расходов по оплате жилищно-комму-

нальных услуг и сохранение регистрации по месту нахождения спорной квартиры, а также обращение в органы внутренних дел с заявлением о вселении.

Юрист ссылаясь и на то, что удовлетворение встречного иска дочери отрицательно скажется на возможности реализации Ф. пенсионных прав и права на медицинское обслуживание в Москве. Кроме того, соседи подтвердили, что между родственниками сложились неприязненные отношения и дочь фактически выгнала отца из квартиры.

Судья встал на сторону Ф., однако дочь подала апелляционную жалобу на решение суда. Юрист программы «Профконсалтинг» подготовил возражения, в которых привел подробный анализ доказательств по делу, сослался на судебную практику и дополнительно добавил, что трудоспособные совершеннолетние дети обязаны содержать своих нетрудоспособных нуждающихся в помощи родителей и заботиться о них, в связи с чем нет оснований полагать, что Ф. перестал быть членом семьи собственника спорной квартиры лишь на том основании, что последняя не испытывает по отношению к нему родственных чувств и не признает его.

Судебная коллегия оставила решение суда первой инстанции без изменения, а жалобу дочери - без удовлетворения.

Водные процедуры отменяются

К. устала от бытовых неурядиц: у нее систематически заливало квартиру. Заливы происходили из-за протечек с кровли.

К. неоднократно обращалась в управляющую компанию с жалобами и требованием произвести ремонт или компенсировать стоимость восстановительных работ, однако все ее заявления оставались без ответа.

Будучи абонентом программы «Профконсалтинг», женщина обратилась к юристу. Для начала он посоветовал К. заказать у независимого оценщика отчет о стоимости восстановительного ремонта квартиры. После подготовил досудебную претензию, а также провел переговоры с управляющей компанией, но попытки ре-

шить возникшую проблему мирным путем ни к чему не привели. Пришлось обращаться в суд.

В ходе судебного заседания юрист указал, что крыша дома относится к общедомовому имуществу, которое находится в зоне ответственности управляющей компании. Следовательно, именно она должна возместить ущерб.

Вина управляющей компании подтверждалась актом о заливе, в котором была указана причина (течь с кровли), и оценкой стоимости ущерба, произведенной

домик ее мамы. Мама умерла в феврале 2011 года. Наследниками по закону первой очереди являлись сама Г. и ее брат Д. Иных наследников не имелось.

В установленный законом шестимесячный срок Г. не обратилась к нотариусу с заявлением о принятии наследства. Однако она вступила в фактическое владение имуществом: проводила и оплачивала работы по благоустройству земельного участка, оплачивала все взносы и земельный налог. Брат наследство не

возможностями программы «Профконсалтинг».

Для нее составили исковое заявление. В иске было указано, что в соответствии с нормами ТК РФ и приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)...» работодатель вправе уменьшить объем учебной нагрузки, установленный работнику, в случае уменьшения количества часов по учеб-



экспертным агентством. Были допрошены свидетели, находившиеся в квартире в момент залива.

Суд согласился с позицией юриста и решил удовлетворить иск К. в полном объеме: взыскать с управляющей компании стоимость восстановительного ремонта, штраф за несоблюдение в добровольном порядке удовлетворения требований потребителя, компенсацию морального вреда и судебные издержки.

Законный наследник

Г. попросила помочь признать за ней право собственности на земельный участок и садовый

принимал, на наследуемое имущество не претендовал и с тем, что земля и домик отошли сестре, был согласен.

Юрист программы «Профконсалтинг» составил исковое заявление, в котором сослался на нормы наследственного права, постановление пленума Верховного суда и судебную практику. Также к материалам дела был приобщен отказ второго наследника от наследства.

На судебном заседании специалист предъявил доказательства фактического принятия Г. наследства. По его ходатайству был допрошен свидетель Ш., который подтвердил, что женщина пользовалась участком и занималась его благоустройством.

Суд согласился со всеми доводами, а Г. наконец оформила документы на имущество.

Нагрузка для физика

Л. работает учителем физики в одной из московских школ. В течение последних лет ее нагрузка равнялась 23 часам в неделю, а в 2019-2020 учебном году - 25 часам. До начала летнего отпуска Л. получила уведомление, в котором говорилось, что с 1 сентября ее нагрузка будет составлять не менее 18 часов за ставку заработной платы. За 10 дней до 1 сентября педагог узнала, что ей установлена 20-часовая нагрузка.

Л. спросила работодателя, почему ей урезали часы. Ответа не последовало. Поэтому женщина решила воспользоваться воз-

можностями программы «Профконсалтинг».

Для нее составили исковое заявление. В иске было указано, что в соответствии с нормами ТК РФ и приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)...» работодатель вправе уменьшить объем учебной нагрузки, установленный работнику, в случае уменьшения количества часов по учеб-

ным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся групп, сокращения количества классов, с соблюдением положений ст. 74 ТК РФ.

На судебном заседании юрист программы «Профконсалтинг» отметил, что наличие оснований ответчиком не доказано. Уведомление, полученное Л. до летнего отпуска, не содержало конкретных причин изменения учебной нагрузки и сведений о сокращении часов. Оно лишь указывало на то, что в новом учебном году нагрузка будет не менее 18 часов в неделю. Таким образом, Л. не получала надлежащим образом оформленного уведомления об изменении условий трудового договора. Процедура предварительного письменного уведомления работника об изменении учебной нагрузки не менее чем за 2 месяца не была соблюдена.

Судья согласился с позицией юриста, подчеркнув, что ответчик не представил ни достоверных и объективных доказательств согласия Л. на уменьшение установленной ей ранее учебной нагрузки, ни доказательств наличия оснований для такого снижения.

Суд возложил на работодателя обязанность восстановить Л. учебную нагрузку, компенсировать моральный вред и возместить судебные расходы.

Сергей КАНДРИКОВ,
руководитель центра правовой поддержки «Профзащита»

Для информации

Также реализовано в рамках программы «Профконсалтинг»:

- рассылка правовой информации и кейсовых ситуаций;
- групповые дистанционные консультации;
- рубрика «Просто о сложном» (короткие ролики с разбором насущных проблем на селекторном совещании МГО профсоюза «Профсоюзный час»);
- программа лояльности на базе Telegram-бота (абоненты получают баллы за обращения к юристу, при накоплении определенного количества баллов можно поменять их на подарки);
- тематические вебинары с участием опытных юристов, общение, ответы на вопросы.

СУОТ

Что это, зачем она нужна и из чего состоит?

«Охрана труда - это не только инструкции и правила. Охрана труда - это состояние ума». И это не просто слова. Это наш девиз. Именно с ним школа №2036 стала победителем городского смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда в системе Департамента образования и науки города Москвы среди образовательных организаций с численностью работников до 500 человек.

Залог успешного развития любой организации - социальное партнерство, под которым мы понимаем диалог администрации и первичной профсоюзной организации. Разумеется, социальные партнеры должны работать и по линии охраны труда. Они строят свою работу на базе коллективного договора, где в том числе есть раздел «Охрана труда и здоровья». Здесь прописаны обязательства работодателя и профкома, выполнение которых делает школьную жизнь безопасной.

Охрана труда - это не разрозненные мероприятия, а целая система. Если вы заглянете в Трудовой кодекс РФ, то увидите, что статья 209 определяет охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Суть работы уполномоченного можно описать следующей формулой безопасности: своевременно выявить нарушение - безотлагательно выдать представление - проконтролировать устранение.

В школе №2036 разработана и внедрена система управления охраной труда (СУОТ). Нормативной основой для ее построения послужили Федеральный закон РФ «О специальной оценке условий труда» и Национальный стандарт РФ «Система стандартов безопасности труда».

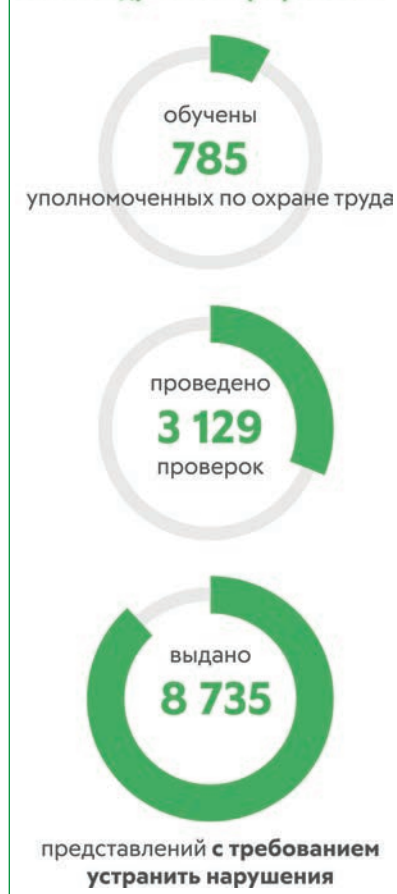
А что входит в нашу систему? Во-первых, в школе №2036 создана служба охраны труда. Она включает в себя специалиста по охране труда и восемь ответственных, закрепленных за каждым учебным корпусом.

Помимо них определены уполномоченные по охране труда, которые осуществляют общественный контроль и выступают от лица коллектива. Они тоже есть в каждом корпусе. Ежедневно уполномоченные обходят вверенную им территорию, чтобы своевременно выявить нарушения и способствовать их быстрому устранению.

Общественные контролеры следят за тем, чтобы нарушения устранялись в трехдневный срок. В школе №2036, как правило, такое устранение происходит в течение одних календарных суток.

В 2020 году наш уполномоченный по охране труда - педагог-психолог Наталья Горячева - была избрана членом окружной Комиссии по охране труда Комитета Территори-

В 2020 году в МГО Профсоюза:



альной профсоюзной организации ВАО. А в школе она координирует работу всех уполномоченных, проводит с ними совместные рейды. Работа этой команды позволила ощутимо снизить риск производственного травматизма в образовательной организации. Важно, что уполномоченные работают не одни, а в связке с профсоюзным комитетом и службой по охране труда.

Гарантии деятельности уполномоченных по охране труда закреплены Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Москвы и МГО Общероссийского профсоюза образования. Опираясь на этот документ, мы включили в коллективный договор особую льготу. Для уполномоченных школы №2036 предусмотрены три дополнительных дня к основному ежегодному отпуску.

Еще одна форма контроля, которая есть в нашей СУОТ, - это административно-общественный контроль. Он представляет собой совместный контроль администрации и профсоюзного комитета. Его цель - усиление профилактической работы по предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдение законных интересов работников в области охраны труда, повышение персональной ответственности руководителей и непосредственных исполнителей за безопасное выполнение работ.

Также школа №2036 не забывает об обучении. Обучение по охране труда и соответствующую проверку знаний своевременно проходят все сотрудники образовательной организации, включая управленческую команду. Специальные, ответственные и уполномоченные по охране труда, профсоюзный актив постоянно повышают свою квалификацию. Участие в выездных семинарах на базе центральных профсоюз-



ных курсов Московской федерации профсоюзов, а также семинарах, круглых столах и конференциях, организованных Комитетом ТПО ВАО на стажировочной площадке в школе №1852, дает возможность своевременно узнавать обо всех изменениях и нововведениях в области охраны труда, получать методическую и практическую помощь.

Критерием высокой результативности функционирования СУОТ является показатель материальных затрат организации на охрану труда. Отраслевое соглашение между ДОИМ и МГО профсоюза устанавливает, что финансирование мероприятий по охране труда в расчете на одного работника должно быть не ниже размера минимальной заработной платы в Москве.

Мы поняли, что наш подход к формированию соглашения по охране труда в части определения мероприятий по улучшению условий и охраны труда необходимо изменить. Были намечены направления, на которые стоит обратить внимание.

Каждый год пункты соглашения между администрацией и профсоюзной организацией прорабатываются за счет взаимодействия всех, кто связан с охраной труда в нашем комплексе. Это позволило существенно повысить финансирование. Теперь оно в несколько раз превышает установленные значения. Но, как говорится, охрана труда не дорога - она бесценна!

Мы смело можем констатировать высокую результативность функционирования СУОТ в школе. Это подтверждают не только значительные материальные затраты на мероприятия по охране труда, но также отсутствие несчастных случаев среди работников.

Продуктивное взаимодействие администрации, службы охраны труда, уполномоченных и профкома, эффективное социальное партнерство, системная работа команды позволили сформировать культуру охраны труда, которая стала элементом корпоративной культуры нашей образовательной организации и привела нас к победе в смотре-конкурсе в 2020 году.

Я хотела бы поблагодарить директора школы Татьяну Иренкову, специалиста по охране труда Наталью Кулямзину, члена окружной Комиссии по охране труда Наталью Горячеву, а также всех уполномоченных и ответственных по охране труда за нашу общую победу.

Повышение эффективности охраны труда работников - приоритетная задача первичной профсоюзной организации. Чувствуя себя в безопасности, педагог раскрывается методически и творчески, работает в полную силу, с максимальной отдачей, что способствует достижению высоких образовательных результатов. Эффективное управление охраной труда является одним из необходимых условий успешного и стабильного развития образовательного комплекса.

Светлана БОЧКИНА,
председатель ППО школы
№2036 (ТПО ВАО)

Если этот вопрос вызвал затруднение, значит, в школе отсутствует профсоюз или первичная профсоюзная организация не выполняет функцию общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

- участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

И это неполный перечень.

Для эффективной работы уполномоченные должны со-

Задайте себе вопрос

А есть ли у вас в школе уполномоченный по охране труда профсоюза?

Бывает и так, что коллеги путают понятия «специалист по охране труда» и «уполномоченный» или объединяют их! Однако специалист по охране труда назначается приказом руководителя образовательной организации, а уполномоченный является представителем профсоюзной организации и избирается на профсоюзном собрании. Скушать уполномоченному некогда, у него широкий круг обязанностей, который прописан в типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза:

- контроль соблюдения законодательных и других нормативных правовых актов и проверка выполнения мероприятий по охране труда;
- участие в работе комиссий по испытаниям оборудования и приемке к новому учебному году;
- владение информацией о происшедших несчастных случаях, отслеживание состояния условий и охраны труда;
- приостановление работы при угрозе жизни и здоровью работников;
- выдача представителям администрации, руководителям подразделений обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений;

вершенствовать свои знания. Поэтому каждый год Территориальная организация СЗАО организует обучение на курсах повышения квалификации в Учебно-исследовательском центре Московской федерации профсоюзов. По окончании слушатели получают удостоверение. Также уполномоченные принимают активное участие в выездных семинарах МГО профсоюза на центральных профсоюзных курсах Московской федерации профсоюзов в поселке «Правдинский» и обучаются в школе профилактики округа.

Проявить качества и умения позволяет смотр-конкурс на звание лучшего уполномоченного по охране труда МГО профсоюза, проходящий один раз в два года. Не раз наши уполномоченные становились победителями. Марина Мельникова из школы №1286 оказалась первой в 2015 году, Ирина Моисеева из школы №1285 - в 2019 году.

Сохранность жизни и здоровья людей в образовательном учреждении зависит от нескольких факторов: полноты взаимодействия администрации школы и профсоюзной организации, качества исполнения обязанностей специалиста по охране труда, ответственности и компетентности уполномоченного профсоюза.



Ежегодно в образовательных организациях округа заключаются соглашения по охране труда, которые являются приложениями к коллективным договорам. Создаются совместные комиссии.

Одним из лучших способов предупредить и снизить уровень производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также улучшить состояние условий труда является пропаганда в области охраны труда. Как говорится, лучше предупредить проблему, чем ликвидировать ее последствия.

Каждое 28 апреля в образовательных организациях СЗАО проводится комплекс мероприятий, посвященный Всемирному дню охраны труда: тематические собрания профсоюзного комитета, круглые столы и семинары, анкетирование работников по вопросам улучшения условий труда, интерактивные игры с детьми и коллегами.

День охраны труда - это возможность привлечь внимание руководства к вопросам охраны труда, посмотреть на безопасность в образовательной организации глазами самих работников. Как это было сделано в 2021 году, расскажут несколько ярких примеров:

● В школе №1538 профсоюз и администрация предложили коллективу поучаствовать в викторине. Играли семь команд, состоящих из педагогов, уполномоченных по охране труда, заведующих хозяйством, рабочих по зданию и представителей администрации. Победители получили дипломы и поощрительные призы.

● В школе №89 имени А.П.Маресьева прошел внутренний аудит состояния документации по охране труда, вышли информационные буклеты «Знай свои права по охране труда» и «Красота или безопасность?», состоялся блицопрос работников «Безопасность начинается с меня!».

● Дворец творчества детей и молодежи «Хорошево» провел занятие «Школа безопасности»: дети изучали правила организации учебной деятельности.

● Первичная профсоюзная организация школы №2005 организовала интерактивную игру для коллег «Без охраны труда в школе - никуда!» на платформе Zoom. Действо состояло из нескольких сложных этапов: викторины по пожаробезопасности и электробезопасности, кейсовых заданий по технике безопасности, оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

Имеются примеры, когда к избранию и деятельности уполномоченного по охране труда профсоюза подходят формально. Учитывая разветвленную структуру образовательных организаций, обеспечить эффективный профсоюзный контроль за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах без рационально организованной команды уполномоченных невозможно. «В каждое структурное подразделение первичной профсоюзной организации - по уполномоченному по охране труда!» - это девиз для наших первичек на предстоящий учебный год.

Анна ЕМЕЛЬЯНОВА,
заместитель председателя
Территориальной профсоюзной
организации СЗАО

9 декабря 2020 года МГО Общероссийского профсоюза образования и Служба финансового контроля Департамента образования и науки г. Москвы заключили соглашение.

Стороны решили объединить усилия при проведении контрольных мероприятий в образовательных организациях. Специалисты профсоюза и СФК проверяют кадровую документацию и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Обмениваются информацией о нарушениях, которые обнаружили.

Получается, соглашение - это дополнительные плюсы к стабильности школ и спокойствию работников образования.

За первое полугодие 2021 года в образовательных организациях прошло 2 проверки с участием юристов и экономистов МГО профсоюза. Были выявлены нарушения, связанные с:

- увольнением по инициативе работодателя;
 - приемом работников и их переводом на другие должности;
 - оплатой труда;
 - оформлением кадровой документации;
 - учетом мнения профкома при принятии локальных нормативных актов и другими моментами.
- По итогам проверок можно сделать вывод: прослеживается тенденция ослабления контроля со стороны директоров за работой кадровых служб и заместителей директора, ответственных за данное направление.

А ведь штрафы, выписанные после проверки государственных надзорных органов, лягут не на плечи кадровиков и заместителей, а на плечи директора школы. Именно он, будучи руководителем юридического лица, несет полную ответственность.

В то же время согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ при повторном нарушении трудового законодательства предусмотрена исключительная мера - дисквалификация руководителя.

Пример не для подражания

Давайте разберем несколько примеров, которые уберегут работников от несправедливости, а директоров - от санкций за недостаточный контроль и аккуратность по отношению к принципиальным деталям.

Нарушение №1: экземпляр трудового договора работника хранится в личном деле работника у работодателя.

Работодатель обязан: выдать второй экземпляр трудового договора на руки работнику. Получение экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Нарушение №2: при переводе работника на другую должность не заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, не издан приказ.

Работодатель обязан: издать приказ о переводе работника, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Почему? Потому что трудовой договор устанавливает зарплату работника и его трудовую функцию (ст. 57, 72.1, 135 ТК РФ).

Общими усилиями



Нарушение №3: работник не ознакомлен под подпись с должностной инструкцией.

Работодатель обязан: ознакомить работника под подпись с должностной инструкцией в случае, если трудовой договор не содержит должностные обязанности (ст. 68 ТК РФ). При нарушении трудовой дисциплины невозможно применить дисциплинарное взыскание к работнику, который не ознакомлен со своими должностными обязанностями.

Нарушение №4: трудовые обязанности, функция работника, предусмотренные должностной инструкцией, не соответствуют содержанию профстандарта/Единого квалификационного справочника должностей.

Работодатель обязан: разрабатывать должностную инструкцию с учетом квалификационных характеристик, так как они служат основой и содержат конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности (постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»; п. 5.7 Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы).

Нарушение №5: включение в штатное расписание должностей, не предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей.

Работодатель обязан: руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в том числе содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (п. 5.7 Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы).

Нарушение №6: штатное расписание школы не утверждено руководителем (не содержит подписи руководителя, заместителя, других уполномоченных лиц).

Работодатель обязан: утверждать структуру и штатное расписание образовательного учреждения (Устав образовательной организации; Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н).

Нарушение №7: работник без соответствующего образования, квалификации, уровня подготовки временно замещает работника по другой должности.

Работодатель обязан: включать в трудовой договор (дополнительное соглашение) трудовую

функцию работника - работу по должности в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией. Запрещено возлагать трудовую функцию на работника (в том числе при временном замещении) без учета требований Единого квалификационного справочника, профстандарта (ст. 15, 57 ТК РФ, Единый квалификационный справочник, профстандарт).

Вышеуказанные нарушения могут повлечь наложение административного штрафа по ст. 5.27, 5.31 КоАП РФ.

Нарушения определяются с учетом мнения представительного органа. Следовательно, образование и квалификация работников также оказываются в зоне внимания профкома.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Трудовые обязанности в свою очередь предусмотрены должностной инструкцией. Поэтому мы рекомендуем включать в коллективный договор обязанность работодателя утверждать должностные инструкции с учетом мнения профкома.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по вопросам



трудовых отношений. А в случаях нарушения законодательства о труде они вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 11, 23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Таким образом, при наличии нарушений прав работников может быть проведена проверка соблюдения трудового законодательства внештатными или штатными правовыми инспекторами труда МГО профсоюза.

А что первички?

Несмотря на то что упомянутые выше ситуации описывают взаимоотношения работодателя и работника, лидеры первичных профсоюзных организаций не должны оставлять их без внимания.

Например, в соответствии с п. 3 приложения №1 к Отраслевому соглашению между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы в коллективных договорах образовательных организаций рекомендуется устанавливать положения, предусматривающие обеспечение обязательного участия профкомов в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательных организаций.

Согласно ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования определяет работодатель. Вместе с тем формы такой подготовки/допобразования, перечень необходимых профессий и специаль-

ностей определяются с учетом мнения представительного органа. Следовательно, образование и квалификация работников также оказываются в зоне внимания профкома.

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Таким образом, при наличии нарушений прав работников может быть проведена проверка соблюдения трудового законодательства внештатными или штатными правовыми инспекторами труда МГО профсоюза.

Работодатель не может препятствовать деятельности инспекции труда (ч. 5 ст. 370 ТК РФ).

Поэтому, если нарушены права работника - члена профсоюза, он имеет право обратиться за защитой своих трудовых прав в первичную профсоюзную организацию школы, территориальную профсоюзную организацию, МГО профсоюза, Государственную инспекцию труда, органы прокуратуры.

Татьяна КИСЕЛЕВА,
заместитель заведующей
экономико-аналитическим
отделом МГО Общероссийского
профсоюза образования;
Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО
Общероссийского профсоюза
образования

В наше время любая деятельность связана с потоками данных, а развитие критического мышления и тренировка навыков работы с информацией необходимы для достижения успеха на любом поприще. Тот, кто заинтересован в положительном результате, просто обязан научиться находить, собирать, анализировать, исследовать и хранить информацию, а также делать на ее основе правильные организационные выводы. К этим выводам помогает прийти анализ самооценки деятельности. Наши первички тоже анализируют свою работу.

и событиях именно «с листа», хотя та же информация размещается на сайтах, в соцсетях и мессенджерах. Но в некоторых школах от стендов отказались. Примечательно, что большую часть 2020 года эти носители информации точно были неактуальными: люди работали на «удаленке».

Сегодня такие средства коммуникации, как WhatsApp, мобильная связь и электронная почта, используются во всех организациях, предоставляя возможность мгновенного обмена информацией. Причем председатели имеют отдельные чаты для профактива, членов профсоюза и всех работников школы. Потому что этим группам нужна разная информация. Так, проект коллективного

ки. Не все имеют высокий уровень владения IT-навыками или время, чтобы устранить свой дефицит.

Нехватка времени - это глобальная проблема. Зачастую председателям первички приходится решать несколько задач одновременно, дела накладываются друг на друга. Но выход есть, поскольку профсоюзная деятельность подразумевает командную работу. Нам надо делегировать полномочия. Анализ самооценки деятельности позволил сделать выводы, что удачнее всего информационная работа идет в тех организациях, где реальную помощь председателям оказывают молодые педагоги. Они медиаграмотны, умеют создавать и продвигать контент.

Информация повсюду

Как ее подать, где разместить и почему без нее тяжело добиться успеха?

Информационная работа касается всех сфер деятельности профсоюза, будь то представление социальных программ, подготовка отчетов комиссий, проведение опросов. Это и обучение, во время которого происходит обмен опытом, и инструктажи по технике безопасности. Даже экскурсионная работа тоже своего рода передача информации. Для поддержания имиджа первички важно, чтобы все сферы нашей деятельности были отражены на профсоюзной страничке сайта школы. Через новости, фото и видео.

Одним из средств информирования и мотивации членов профсоюза является публичный доклад первички. Это по большому счету подробный отчет о работе всей организации за год.

При анализе самооценки деятельности первичек мы пришли к выводу, что в этом году формы публичных докладов более разнообразны, чем в прошлом. Преобладают презентации в PowerPoint, поскольку это общедоступная программа, формат хорошо открывается на всех гаджетах. Вордский документ тоже привычен и прост, позволяет верстать текст с фотографиями, таблицами, диаграммами, объектами SmartArt. В своей работе первички стали использовать Prezi.com, Canva.com, программы для создания буклетов и видеоредакторы. Разнообразие радует. Но красивой форме должно соответствовать качественное содержание.

В каждом докладе прописаны цель и задачи организации. Цель - это определенный ориентир движения, ее нужно ставить абсолютно четко. То же самое можно сказать и о задачах, которые должны быть конкретными, измеримыми и достижимыми. Когда задачи будут ясны и понятны каждому, члены организации смогут отвечать за общие результаты и гордиться своими достижениями. Это тоже мотивация.

Все замечания к докладам мы обсуждаем на рабочих совещаниях председателей.

Несколько слов надо сказать о профсоюзных стендах и уголках. Во многих организациях они не потеряли своей актуальности: часть работников привыкли узнавать о социальных программах, акциях



договора интересен всем, а повседневные дела профсоюзного комитета - только его членам. Используя эти каналы, председатели получают эффективную обратную связь.

Неотъемлемой частью жизни общества стали социальные сети. Общение переместилось в интернет-пространство. Именно соцсети обладают повышенной посещаемостью, а посещаемость - один из значимых показателей престижа любой компании. Публикации в сообществах даже без целенаправленного продвижения получают больше просмотров, чем статьи на сайтах. Этой теме мы посвящаем семинары и вебинары, на которые приглашаем специалистов информационного отдела МГО Общероссийского профсоюза образования.

В течение 2020 года прошло 4 занятия школы профсоюзного актива для первичек, имеющих дефициты в информационной работе. Во время пандемии мы перевели эти занятия в режим Zoom-конференций и назвали онлайн-журналом «Хочу все знать».

Важным инструментом трансляции профсоюзной информации является селекторное совещание МГО профсоюза «Профсоюзный час». Анализируя деятельность первичек, мы убедились, что председатели постоянно обращаются к архивным записям.

Самооценка деятельности позволила первичкам выявить сильные и слабые стороны их информационной работы, оценить свои возможности и риски. К сожалению, не все члены профсоюза мотивированы к профсоюзной деятельности, а администрации школ - к содействию в развитии первич-

ки. Так, в школе №534 работает мобильное приложение «Профсоюз в один клик», разработанное молодыми педагогами. Благодаря ему профактив имеет возможность оперативно размещать и получать информацию, оказывать адресную помощь, реагировать на инициативы и корректировать свою работу.

А школа №1998 «Лукоморье» (в которой, кстати сказать, членство в 2020 году повысилось на 37%) создала «Чат-бот». Идея принадлежала совету молодых педагогов. Они придумали дизайн, рубрики и содержание чата, проводят постоянный мониторинг поступающих сообщений и корректировку программы. Это новый информационный канал, который дает возможность работать на опережение, реально экономит время учителей.

Также экономит время и силы педагога территориальный «Правовой профэкспресс»: председатель первички присылает вопросы членов профсоюза, касающиеся трудовых отношений, на почту ТПО или в WhatsApp, а мы моментально пересылаем их юристам центра правовой поддержки «Профзащита». В течение часа получаем юридически обоснованный ответ квалифицированного специалиста с ссылками на законы и направляем его председателю ППО. Удобно.

В последнее время часто звучат вопросы о непомерной нагрузке учителей. Мы поняли, как необходима нам всем помощь психологов для снятия напряжения, восстановления ресурсов и предупреждения конфликтных ситуаций. Так возникла идея создания «Психологической аптечки». Это WhatsApp-канал, через который публикуются ссылки на видеоролики с психологическими тренингами, советы психологов.

Мы думаем о новых технологиях поддержки работников, удовлетворении их стремления к творчеству, желания сотрудничать и договариваться. Имея такое желание, от информационной работы точно не откажешься. Нам надо развиваться, двигаться, все успевать. И в этом стремлении успеть заключен первый секрет успеха.

Ольга СОБОЛЕВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации ЮАО

Педагог и медиа

От потребления к созданию



В июле 2021 года стартовал проект МГО Общероссийского профсоюза образования и столичной Ассоциации молодых педагогов «Педагог и медиа: от потребления к созданию». Этот проект - инициатива молодых педагогов столицы, которые хотят развивать свои навыки в области создания медиаконтента: образовательных и социальных видео, инфографики и медиатекстов.

Развитие медиаграмотности помогает педагогу создавать контент, который повышает интерес учеников к занятиям. Работа с медиа становится частью личного бренда педагога и дает возможность вести свои страницы в социальных сетях на высоком уровне: делиться достижениями, помогать коллегам, демонстриро-

вать опыт на конкурсах и других открытых площадках, - говорит заместитель председателя САМП Ксения Иванова.

Проект направлен на включение молодых педагогов Москвы и Центрального федерального округа в развитие информационного и образовательного медиапространства профсоюза. Реализация проекта поможет не только развить профессиональные качества молодых педагогов, но также улучшить информационную работу САМП и профсоюзных организаций, популяризировать наши проекты и социальные программы.

Инициатива «Педагог и медиа: от потребления к созданию» уже получила поддержку профессионального сообщества на II Всероссийском конкурсе социальных проектов региональных советов молодых педагогов на предоставление гранта Общероссийского профсоюза образования. По



итогах экспертной оценки проект молодых педагогов Москвы стал лидером рейтинга и получил грантовую поддержку в размере 200000 рублей.

За 1,5 года реализации проекта молодых педагогов ждет много мероприятий.

В рамках первого этапа проводится исследование уровня развития навыков молодых педагогов в области создания медиаконтента. С учетом имеющихся потребностей разрабатываются программы повышения квалификации и формируется необходимая для обучения инфраструктура медиастудии.

На втором этапе под руководством преподавателей из ведущих вузов Москвы обучаются тренеры из актива САМП, которые будут работать над созданием медиаконтента и развитием региональных и межрегиональных команд молодых педагогов. Большинство занятий - практические, что позволит приобрести необходимые навыки работы с оборудованием и программным обеспечением для создания медиапродуктов, а также компетенции для проведения тренингов.

На третьем этапе при активном участии тренеров формируются региональные команды молодых педагогов для дальнейшего обучения. На межрегиональном фестивале «Общайся! Создавай! Применяй!» часть команд пополнится коллегами из регионов ЦФО, это позволит обменяться опытом и включить еще большее количество педагогов в реализацию проекта. В сформированных командах будет организовано дальнейшее обучение, которое завершится созданием медиаконтента.

На четвертом этапе команды проводят для коллег серию образовательных мероприятий для повышения медиаграмотности и разрабатывают цифровой информационный и образовательный контент. Всего различными форматами повышения квалификации, в том числе неформального образования, будут охвачены более 1500 человек. Планируется создать не менее 35 видеороликов.

На заключительном этапе из лучших мультимедийных работ молодых педагогов мы сформируем банк материалов. Он будет использован в информационной и образовательной работе профсоюзных организаций и поможет рассказать о профессиональной и общественной деятельности советов молодых педагогов.

Новые идеи молодых педагогов всегда интересны для аудитории, они не только способствуют развитию корпоративной культуры, но и позитивно сказываются на популяризации педагогической профессии.

Самую актуальную информацию о проекте можно будет получить на сайте mgoprof.ru или в аккаунтах МГО профсоюза в социальных сетях. Участников ждут более 40 мероприятий, на которых они научатся создавать медиаконтент. Если ты молодой педагог, тебе до 30 лет и у тебя есть интерес к этой теме, присоединяйся!

Дмитрий СКОВОРОДКИН,
заведующий отделом
дополнительного образования
МГО Общероссийского
профсоюза образования

В нашей деятельности важно дойти до каждого. Но при этом в профсоюзном движении все еще существует такая проблема, как недостаточное информирование членов профсоюза. Зачастую первичные профсоюзные организации не успевают или не умеют оперативно рассказывать о своих победах, достижениях, мероприятиях, социальных программах и деятельности в целом. Все это приводит к очевидным последствиям: члены профсоюза не понимают, зачем находятся в нем, испытывают вполне понятное недоумение, когда узнают об упущенных возможностях.

Информирование: проблемы и решения

Опыт Территориальной профсоюзной организации ЗАО

Мы понимаем, что в первую очередь коллеги получают информацию от председателей первичек. От того, насколько быстро, своевременно и грамотно руководитель распорядится имеющимися сведениями, зависит информированность членов профсоюза.

Чтобы разобраться, как председатель получает информацию и работает с ней в дальнейшем, мы провели опрос среди профсоюзных лидеров. Он показал, что информированность членов профсоюза оценивается на 7,5 балла из 10. На 7,1 балла опрошенные оценили осведомленность о профсоюзной работе по представлению и защите интересов членов профсоюза и на 8,3 балла - о социальных программах.

Основными трудностями, которые мешают развитию информационной работы в первичке, председатели считают:

1. Большое количество писем по основной работе и профсоюзной деятельности, часть из которых дублируется.
2. Большой поток сообщений в рабочих чатах в мессенджерах. В среднем председатель состоит в 7 групповых чатах. Ежедневно для ознакомления со всеми сообщениями тратится около 1,5 часа.
3. Эмоционально-психологическая усталость большинства работников системы образования. Избыток информации при взаимодействии со школьниками, администрацией, коллегами и родителями и постоянная необходимость в принятии решений ведут к умственному переутомлению. Снижается концентрация внимания, сообщения профсоюзной организации становятся второстепенными. Профсоюзный актив вынужден повторять информацию, заниматься дополнительными разъяснениями.

Большинство председателей ППО передают оперативную информацию через членов комитета, работающих в различных зданиях. Они в свою очередь информируют коллег с помощью чатов, почты, объявлений или в ходе личного общения. Четверть председателей передают информацию, лично размещая сообщения в чатах и рассылая письма.

Лишь несколько глав ППО используют схему оповещения по цепочке. Конечно, закрепление одного человека за 3-4 членами профсоюза для информирования более продуктивно. Опыт показал, что если происходит сбой на уровне члена комитета, то порядка 20-30 человек не получают доступ

свои данные). Ожидания не оправдались: количество подписчиков осталось прежним.

В декабре 2020 года мы организовали конкурс «Напиши письмо Деду Морозу», одним из условий которого была подписка на один из наших аккаунтов. К концу конкурса количество подписчиков в Instagram и Facebook увеличилось вдвое и через несколько месяцев осталось на прежнем уровне. Значит, наполнение аккаунтов устраивает подписчиков, но для увеличения их количества необходимо придумывать новые активности.

Весной этого года ТПО ЗАО совместно со смотровой площадкой «Панорама 360» запустила акцию в Instagram. Позже был объявлен старт программ страхо-

к информации. К сожалению, это выясняется только через 2-3 недели. Однако речь идет о вопросах, которые требуют быстрого информирования. Но даже несрочное объявление о том, что на сайте размещен публичный доклад ППО, нужно доводить до каждого.



Сейчас мы понимаем, что необходимо проанализировать количество, тематику писем, направляемых в ППО, их отправителей. Совместно с председателями решить, каким образом информировать их о проектах, программах, решениях и постановлениях, чтобы у них было время на спокойное обдумывание, формирование поручений профактиву, подготовку к рассмотрению на комитете и обсуждение с руководством. Всем уровням профсоюза важно понимать, что изначально информация приходит председателю ППО, который не освобожден от основной работы (нагрузка составляет в среднем 1,5 ставки). От того, насколько своевременно и полно информация будет представлена, зависят успех профсоюзной работы и информированность каждого члена профсоюза.

Одним из средств прямого информирования членов профсоюза являются аккаунты в социальных сетях. Но мы (я имею в виду Территориальную профсоюзную организацию ЗАО) столкнулись с тем, что работники системы образования не подписываются на нас и, соответственно, не получают информацию, которая могла бы быть для них полезной.

В 2019 году мы направили в организации визитки со своими контактами (первичные организации также могли разместить на них

вания в «Капитал life». Результаты роста аудитории с конца 2020 года оказались следующими: количество подписчиков в Instagram выросло в 3,5 раза, Facebook - в 1,5 раза. Отметим, что при наличии условия «быть подписанным на аккаунт» люди чаще выбирают Instagram. Да и реакций на публикации там больше. Таким образом, Instagram стал основным аккаунтом ТПО ЗАО, в Facebook происходит дублирование информации.

В связи с тем что Instagram не дает возможности размещать активные ссылки, было принято еще одно решение - открыть Telegram-канал. У этого канала связи есть ряд преимуществ:

- возможность размещения активных ссылок и документов;
- доступ к публикациям, которые были размещены до момента подписки;
- отсутствие любой посторонней информации (чего не скажешь о ленте новостей в социальных сетях);
- отсутствие необходимости заводить свой аккаунт.

На данный момент среди наших подписчиков есть как директора школ, так и председатели ППО. В планах дальнейшее развитие канала и стабильность в размещении информации. Сейчас она дублируется из социальных сетей и дополняется необходимыми ссылками и документами.

Учитывая максимальную информационную перегрузку коллег, мы дозируем контент в социальных сетях. Публикации готовятся к размещению три раза в неделю. Уведомлением о новом посте служат сторис (очень редко размещаем в них дополнительную информацию, стараемся, чтобы это было интересно, познавательно или развлекательно).

Конечно, публикации могут сдвигаться, планы - меняться. Но главное, чтобы из каждой публикации наши подписчики получали полезную информацию для себя или своих коллег, и пока нам это удастся. Количество подписчиков сохраняется. Мы получаем обратную связь в комментариях, сообщения в директ. Есть пожелания и советы о том, какие темы необходимо осветить.

В этом материале рассказано лишь о части информационной работы профсоюзной организации. Понимаем сами и хотим обратить внимание других: кто хочет успешно информировать членов профсоюза, должен задавать себе вопросы: «Интересно ли читать то, что я пишу?», «Вовремя ли я информирую?» и т. д.

Если вы работник образования ЗАО, подписывайтесь на нас в Instagram или Telegram (наши аккаунты называются [tpo_zao](https://www.instagram.com/tpo_zao)) и узнавайте обо всем первыми.

Светлана ИВАНОВА,
председатель Территориальной
профсоюзной организации ЗАО

Наш контент-план

Понедельник - пост по профсоюзной тематике, актуальные новости для всех (темы - трудовое право, медицина, социальные гарантии и т. п.).
Среда - пост об образовании (темы - образование в стране и мире, новости наших школ).
Пятница - пост о социальных программах или интересных находках, советы, итоги конкурсов и т. п.

Мир изучает влияние пандемии коронавирусной инфекции на нашу жизнь. Это делают ученые, власти, журналисты, просто любопытствующие граждане. Изучение происходит под разными углами.

МГО Общероссийского профсоюза образования тоже исследовала эту тему. И у нас был свой угол обзора. Мы анализировали, как пандемия повлияла на условия труда московских педагогов.

С осени 2020 года по настоящее время нам удалось провести 8 социологических опросов и собрать ответы почти 35 тысяч респондентов. Впечатляющие показатели. Так что рассказывали педагоги?

Опрос «Новый учебный год и COVID-19»

Опрос прошел перед началом 2020-2021 учебного года. Педагоги находились в ожидании встречи со своими учениками. Но было понятно, что школьная жизнь продолжит меняться. Придется соблюдать определенные меры предосторожности.

56,7% респондентов считали, что меры по нераспространению коронавирусной инфекции неизбежно приведут к изменению объема их нагрузки. 58,7% знакомы с особенностями организации учебного процесса на собраниях коллектива. 33,1% были недостаточно информированы и не знали, какие действия предпринимали их первичные профсоюзные организации в связи с началом учебного года в условиях пандемии. Также опрос показал, что администрации школ преимущественно избирали разумные и осторожные действия.

Опрос «Школы против коронавируса»

Этот опрос состоялся осенью, когда учителя и воспитатели уже вышли на рабочие места. Соответственно, они могли рассказать об особенностях рабочего процесса. Например, 23,1% опрошенных получили новую обязанность - обрабатывать контактные поверхности и инвентарь с применением дезинфицирующих средств. Учебный процесс дополнился новой комбинированной формой. У 42,3% респондентов средняя продолжительность рабочего дня увеличилась на 60 минут.

Опрос «Дистант. Что изменилось в работе педагога?»

Затем МГО профсоюза задавалась еще более конкретными вопросами: оплата труда, материально-техническое обеспечение и требования администрации.

Большинство респондентов (82,6%) заявили, что их оплата труда не зависела от режима проведения урока (онлайн или офлайн). У многих (80,1%) не изменился размер доплат. Однако у 11,2% он уменьшился. У 7,8% опрошенных педагогов доплаты были вовсе отменены. Примеры доплат, которые были уменьшены или отменены: выплаты за результативность обучения, за участие в рейтинговых мероприятиях (например, в олимпиаде «Парки. Музеи. Усадьбы»), за ведение внебюджетных кружков, за ведение кабинетом.

В отдельных случаях участники опроса указали на снятие выплат за надомное обучение, если ребенок болел. Также был зафиксирован ответ о введении педагогу доплаты за активность.

Наличие домашнего задания оказалось обязательным требованием со стороны администрации для 41,9% опрошенных.

К решению вопроса обеспечения педагогов техническими средствами для проведения уроков администрации школ подошли по-разному. 56,7% респондентов пользовались домашней техникой. Часть из них дополнили свой арсенал школьными девайсами. 41,1% пользовались поддержкой школьных технических специалистов.

Ответы, полученные в рамках опроса «Дистант. Что изменилось

Мы спросили: «Соблюдения какого условия вам не хватает, чтобы считать свой образ жизни здоровым?» Ответы были следующими: «регулярные занятия физической культурой и спортом» (57,5%); «время на досуг и отдых» (46,1%); «здоровое и сбалансированное питание» (41,2%); «здоровый сон» (40,9%); «соблюдение режима дня» (38,5%); «регулярные прогулки на свежем воздухе» (38,3%).

Также педагоги ответили на вопрос «Каким образом пандемия коронавируса повлияла на ваши возможности вести здоровый образ жизни?». Респонденты отмечали как позитивные, так и негативные изменения. 12,2% начали высыпаться, 11,4% - чаще гулять на свежем воздухе, 5,6% - больше тренироваться. 4,9% участни-

заться от повышения своей квалификации и приобретения новых компетенций. Ситуация, связанная с пандемией, лишь скорректировала направления, по которым они приняли решение совершенствоваться. В опросе «Повышение квалификации педагогов» участвовали более 1100 человек. 53,5% опрошенных изъявили желание профессионально развивать педагогические компетенции. Эта позиция незыблема. Работа для большинства педагогов всегда на первом месте. 37,6% респондентов желали развивать знания в области электронного и цифрового взаимодействия. 32,7% заинтересовались повышением финансовой грамотности.

Классические курсы повышения квалификации выбрали для

В списке потерь: часть личного времени (57,4% ответов), внутреннее спокойствие (55,4%) и здоровье (45,8%). Также стоит отметить, что 15,6% респондентов потеряли часть привычного дохода. Сказалась вынужденная отмена многих мероприятий для обучающихся, по результатам которых педагоги могли получить стимулирующие выплаты. Также многим педагогам, реализующим дополнительные общеобразовательные программы на платной основе и не имеющим возможности перевести занятия в удаленный режим, пришлось приостановить свою деятельность до особых распоряжений органов исполнительной власти.

В ходе опроса удалось выявить ряд позитивных тенденций, связанных с возвращением педагогов в привычный режим работы. 41,1% опрошенных рассказали о восстановлении общения с коллегами и возрождении духа взаимовыручки. Негативное влияние дистанта на возможность коммуникации между работниками логично и обоснованно. Находясь в одном здании, они имеют намного больше шансов встретиться, обсудить рабочие и личные вопросы. В то же время взаимосвязь дистанта и взаимопомощи выглядит определенным феноменом, требующим отдельного изучения.

30,2% респондентов отметили большую включенность семей в образовательный процесс. С началом дистанта включение родителей в обучение являлось обязательным условием для удержания уровня качества образования. После выхода из режима дистанта у большинства родителей осталось четкое понимание необходимости собственного участия в образовательном процессе.

Возвращение детей в оборудованные по единым московским стандартам классы решило проблему разной оснащенности обучающихся компьютерной техникой. Об улучшении взаимодействия с каждым обучающимся высказались 28,5% опрошенных. 19,1% педагогов отметили повышение качества усвоения материала детьми. По мнению 18,9% респондентов, выход из режима дистанта уменьшил количество отвлекающих факторов на занятиях.

На протяжении дистанта педагоги пользовались различными приемами, которые влияли на эффективность их работы. Результаты семантического анализа массива ответов на предложение назвать три основных лайфхака, помогающих в обучении детей, выявили ответные лидеры: «Гугл», «МЭШ» и «видео». Под словом «Гугл» подразумевается не только поисковая система, но и ее сервисы - Гугл-таблицы, Гугл-формы, Гугл-опросы, используемые для тестирования обучающихся. «Видео» - это полноценные видеуроки, которые записывали педагоги, и видеофрагменты, которые включались в сценарий занятия. Аббревиатура «МЭШ», разумеется, относится к ресурсу «Московская электронная школа». Во время пандемии он еще раз зарекомендовал себя как надежный инструмент, позволяющий получить контент для большинства уроков.

Продолжая находить преимущества дистанта, МГО профсою-

Критическая ситуация

И то, как ее видят участники наших опросов

в работе педагога?», позволили сделать вывод о неравномерности внутренней политики, которую выстраивали администрации школ Москвы. Если подходы к оплате труда за работу в режиме онлайн и офлайн в большинстве образовательных организаций были одинаковы, то вопросы доплат, требований к педагогам

ков опроса возобновили тренировки после многолетнего перерыва. Однако для многих ситуация оказалась тревожной: они стали реже гулять (37,7%), меньше тренироваться (23,1%) и хуже высыпаться (22,2%). У 9,1% сократились доходы, и это не позволяло им оплачивать занятия спортом.

себя 57,7% участников опроса. 50,4% педагогов выявили для себя преимущества программ интерактивного и дистанционного обучения. 37% предпочли повышать свою квалификацию на выездных семинарах, в летних школах.

75,4% сошлись во мнении, что вне зависимости от формата обучения учиться удобнее дистанционно. Решающим фактором при выборе является нежелание тратить время на дорогу до места проведения обучения.

Опрос «Продление майских праздников. Ваше мнение»

Этот опрос - рекордсмен по количеству респондентов за все время проведения исследований МГО профсоюза. В нем участвовали более 25 тысяч человек.

89,9% опрошенных согласились с тем, что период с 1 по 10 мая 2021 года необходимо сделать праздничным. За продление майских праздников без сокращения продолжительности других праздников (например, новогодних) высказались 84,1% респондентов. Полученные результаты не стали сенсацией, учитывая загруженность московских педагогов в течение учебного года.

Опрос «Что мы взяли от дистанта?»

Ближе к концу учебного года, когда педагоги уже могли ответить на вопрос «Что мы взяли от дистанта?», МГО профсоюза запустила соответствующий опрос.

Характеризуя прошедший год, 45,2% опрошенных отметили, что больше приобрели, чем потеряли. 28,4% «потерпели убытки». У 22,5% все осталось по-прежнему.

Речь шла о следующих приобретениях и потерях. 69,1% участников опроса получили новые компетенции в сфере IT-технологий. Для 59,1% дистант открыл новые методики подготовки и проведения урока. 33,6% респондентов оптимизировали личное и рабочее время.



и обеспечения компьютерной техникой решались непредсказуемо.

Опрос «Здоровый образ жизни. Хочу? Могу? Делаю?»

Однажды у видного кулинара Константина Ивлева спросили о факторах, влияющих на профессиональное мастерство. Он ответил лаконично: «Здоровье, трудолюбие и опыт». Трудолюбия московским педагогам не занимать, опыт - ресурс исключительно пополняемый, а здоровье можно потерять за считанные месяцы.

Переход на дистанционный формат внес коррективы в режим работы и отдыха педагогов. У подавляющего большинства участников опроса «Здоровый образ жизни. Хочу? Могу? Делаю?» возникли трудности, не позволяющие причислить себя к носителям идей здорового образа жизни.

26,3% от общего числа опрошенных ответили, что пандемия коронавирусной инфекции не повлияла на их возможности вести здоровый образ жизни.

Результаты семантического анализа массива ответов на вопрос «Что может повысить вашу мотивацию к ведению здорового образа жизни?» выявили тройку слов-лидеров: «время», «свободный» и «наличие». В десятку самых распространенных слов и словосочетаний входят производные от слов «фитнес» и «абонемент». Получается, наиболее мотивирующими факторами вести здоровый образ жизни являются наличие свободного времени и доступные условия для приобретения абонемента в фитнес-клуб.

Опрос «Повышение квалификации педагогов»

Никакие катаклизмы не могут заставить наших педагогов отка-

за задала педагогам вопрос: «Какую деятельность педагога (часть своей работы) вы бы порекомендовали вынести на дистант?» Полученные ответы можно рассматривать как отражение приоритетов в работе. Лишь 3,9% опрошенных готовы вынести на дистант реализацию основной образовательной программы. В то же время 71,3% готовы пожертвовать живым общением при участии в различных совещаниях и советах. Рейтинг ответов выглядит следующим образом: «участие в городских мероприятиях» (40,3%); «общение с родителями обучающихся» (28,8%); «консультационная поддержка обучающихся» (25,7%); «реализация программ дополнительного образования» (13,3%); «участие в проведении диагностических работ обучающихся» (11,1%).

Также в рамках опроса «Что мы взяли от дистанта?» респонденты прошли блицанкетирование, содержащее 11 вопросов с вариантами ответов «да», «нет», «затрудняюсь ответить». Блицанкетирование показало, что лишь 35,8% опрошенных не испытывали затруднений на дистанте. 59,6% педагогов подошли к этому периоду, обладая достаточным набором навыков и компетенций. 62,6% педагогов были обеспечены всеми необходимыми ресурсами для работы. 45,1% испытывали дефицит в качественном и апробированном образовательном контенте. 54,9% не чувствовали регулярного внешнего вмешательства в образовательный процесс. 39,9% постоянно преследовал стресс. Большинство педагогов (79,4%) повышали квалификацию. 54,2% ощущали нехватку времени.

Интересно, как шло обсуждение вопросов трудовой деятельности с администрацией. 43,3% респондентов испытывали затруднения в этом процессе, а 45,9% - нет. То есть мнения разделились практически поровну.

При этом поддержку со стороны администрации и коллег получили 76,4% опрошенных. Это говорит о практически полном отсутствии в педагогической среде проблем, которые невозможно решить. Переговоры, консультации и постоянное внимание к возникающим сложностям со стороны всех сторон социального партнерства не позволяют опустить ситуацию до критического уровня.

Вкратце проблемы московских педагогов, которые выявили наши исследования, можно представить так:

1. Загруженность с начала пандемии последовательно и неуклонно увеличивалась.

2. Разделять время на личное и рабочее стало намного сложнее.

3. Прежние методики подготовки и проведения урока не соответствовали новым условиям, требовалось экстренно их поменять.

4. Определенный дискомфорт вызывал дефицит IT-компетенций и необходимых технических средств для проведения занятий.

5. Больше всего педагогов волновало сохранение качества образования.

6. Также они чувствовали нехватку общения с детьми и коллегами, тревожились из-за того, что не видели определенности в будущем.

Но главный вывод, несомненно, заключается в том, что работники образования не перестали учиться, учить и учить учиться, невзирая ни на какие сложности.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист
организационного отдела МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Организация, работающая на будущее



Мы гордимся тем, что первичке школы №1409 присвоено звание «Эффективная первичная профсоюзная организация».

Это результат участия в одноименном проекте МГО Общероссийского профсоюза образования, в рамках которого мы оценивали свою деятельность, выявляли преимущества и дефициты, намечали дальнейшую траекторию развития.

Одна из важных задач первичной профсоюзной организации - это сплочение коллектива. Мы хотим, чтобы все работники были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом. Чтобы коллектив участвовал в жизни каждого сотрудника и помогал решать проблемы.

Сегодня 90,6% работников школы - это члены профсоюза. За последние 2,5 года численность первички выросла на 12,3%. Это результат совместной работы администрации и профсоюзного комитета, что подтверждает ежегодное присуждение знака МГО профсоюза «Территория социального партнерства». Мы получили его уже в четвертый раз!

Диалог социальных партнеров при разработке нормативных актов, решении социальных вопросов, распределении стимулирующих выплат, составлении графика отпусков создает хорошие условия для эффективной работы всего коллектива. Наш основной инструмент социального партнерства - коллективный договор. В 2021 году мы подпишем новый договор, но его составление, как и прежде, будет основываться на изучении потребностей всех работников.

Еще один значимый документ для первички - публичный доклад, в котором отражаются все ее результаты за год. Только анализируя свою деятельность, можно понять, как много ты сделал и насколько качественно работал. Мы считаем, что публичный доклад должен быть максимально понятным для членов профсоюза. Поэтому стараемся делать его информативным, простым и наглядным. В прошлом году мы стали победителями окружного смотра-конкурса на лучший публичный доклад среди первичных профсоюзных организаций САО.

Планирование эффективного развития первички строится не только на основе анализа ее деятельности, но и на поиске но-

вых форм работы. Допустим, использование информационных технологий просто необходимо для развития профсоюзного документооборота. Наша первичка ведет учет членов профсоюза в системе 1С «Цифровой профсоюз», важной составляющей которого является мотивационная бонусная программа для работников образования. Освоиться в системе помогают регулярные обучающие вебинары от разработчиков. Теперь мы и сами можем консультировать председателей профсоюзных организаций округа, а на одном из совещаний провели для них мастер-класс.

Сбор и распространение актуальной информации - далеко не последняя по значимости функция профсоюзной работы. Чтобы профсоюзная организация была успешной, она должна своевременно и лаконично информировать коллектив. Отсутствие информационной деятельности создает впечатление, будто профсоюзная организация неактивна, а это снижает мотивацию профсоюзного членства. Для информирования наших коллег мы используем раздел сайта школы, две группы в мессенджерах и одну группу профактива школы. Через эти ресурсы мы помимо прочего получаем сообщения, в которых педагоги делятся событиями из своей жизни, и это особый признак доверия к первичке. Наша ППО была объявлена победителем в конкурсе по информационной работе в МСД №33 за 2020 год, что, несомненно, дало нам стимул двигаться дальше, становиться еще более коммуникабельными.

«Заботливая» - еще одна характеристика хорошей профсоюзной организации. Поэтому мы заботимся о здоровье и досуге членов профсоюза. Многие из них любят программу МГО профсоюза «От спорта - к искусству», которая предлагает доступные билеты на матчи и спектакли. Благодаря ей у нас появилась традиция - коллективное посещение театров. Один из совместных вечеров мы посвятили 15-летию нашей школы.

Программа территориальной профсоюзной организации «Семейный отдых», где применяется принцип софинансирования, тоже пользуется большой популярностью. Через программу МГО профсоюза «Наши дети» дети и внуки членов профсоюза получают подарки на Новый год, при поступлении в первый класс, по случаю выпуска из школы или колледжа.

Каждая профсоюзная организация имеет свои истории и традиции, опыт и находки. Однако всех нас объединяют сложность профсоюзной работы, поиск новых решений и путей выхода из проблем, желание добиться максимально эффективной деятельности. Ведь стоять на месте и жить прежними успехами нельзя.

Участие в проекте «Эффективная первичная профсоюзная организация» - прекрасная возможность посмотреть на себя со стороны, увидеть сильные и слабые стороны и, конечно, развиваться, ведь сильная организация - это организация, работающая на будущее.

Наталья КОНЫШОВА,
председатель ППО школы №1409 (ТПО САО);

Мария АХМАТОВА,
заместитель председателя ППО школы №1409 (ТПО САО)

**Звание «Эффективная
первичная профсоюзная
организация» получила**

51

организация

Считайте QR-код, чтобы посмотреть полный список первичек.



Пандемия, как катализатор, подтолкнула профсоюзное сообщество к развитию, к поиску новых форм работы практически по всем направлениям деятельности. Наши председатели, понимая всю сложность выстраивания общения с членами профсоюза, стали активнее использовать информационные ресурсы.

В каждой первичке Территориальной профсоюзной организации СВАО работают от одного до трех каналов связи. Профсоюзные странички на сайтах образовательных организаций наполнились актуальной информацией. Первичные профсоюзные организации создали страницы в социальных сетях: если в 2020 году аккаунты были только у 15 первичек, то теперь они есть у 30 (всего в округе 49 первичек).

Но важно не просто выдать информацию, а креативно подойти к ее размещению. Это, например, отлично получается у председателя ППО школы «ШИК 16» Янины Полонской. Ее девиз - «Ни дня без новости!». Страница первички, как календарь событий: более 200 публикаций за учебный год. Прочитал новости, и стало ясно, чем дышит профсоюз, какие новые социальные программы заработали.

Успех есть сумма результатов

Кстати, ППО школы «ШИК 16», а также школ №763 и №1381 были отмечены благодарственными письмами Московской федерации профсоюзов за неформальный подход к информационной работе. А победителем в конкурсе МФП в номинации «Лучшая инновация в информационной работе» стал проект ТПО СВАО «Профсоюзная азбука СВАО». И все потому, что она разрабатывалась совсем не для конкурса, а для тех 11 тысяч членов профсоюза, которым в канун Дня учителя хотелось сказать о главном: «Мы вместе!»

Маленькая брошюра оказалась большим портфелем с максимально полезной информацией обо всех социальных программах профсоюза в округе и городе. Разделы азбуки сопровождаются QR-кодами для перехода на сайт ТПО СВАО. Имея такой буклет, можно получить нужную информацию в один клик. Немудрено, что в отдельные дни посещаемость сайта достигала более тысячи человек. «Добро пожаловать!» - говорим мы. В мае опыт этой работы был представлен в Барнауле на семинаре-практикуме для председателей региональных и территориальных профсоюзных организаций «Современный профсоюз: взгляд на перспективу».

Перестроиться пришлось и при организации отчетно-выборных конференций в первичках. Всего за учебный год в СВАО прошло 24 таких события. Вы спросите: «Почему событие?» Потому что иначе не назовешь. Так, профсоюзная конференция в школе

№763, которая прошла в онлайн-формате, собрала 100% членов профсоюза, а это 300 человек! Вывод очевиден: людям небезразлично. Очевидно и то, что для достижения такого результата нужно много работать. В этом учебном году школа №763 (председатель - Вера Гуртовая, директор - Александр Борисов) была удостоена звания «Эффективная первичная профсоюзная организация» и знака МГО профсоюза «Территория социального партнерства». А всего в округе 16 таких территорий.

Сентябрь 2020 года еще вселял надежду на активное проведение профсоюзных уроков для школьников в очном формате (каждый год в СВАО проходило более 200 таких открытых уроков). Но и здесь пришлось перестраиваться на ходу. Кто-то не смог, кто-то не захотел, у кого-то не хватило заряда бодрости. Впрочем, давно известно: человек склонен искать оправдание вместо поиска решения задачи. Я благодарна педагогам школ №283, 763, 950, 1412, 1531, «ШИК 16», «Глория», «Свиблово», где такое решение было найдено: они организовали профсоюзные онлайн-уроки. Посредством различных платформ было подготовлено и проведено 73 занятия. Из них 37 прошли в школе №950 (председатель - Галина Макиева, директор - Марина Решетникова). Спасибо, дорогие коллеги, за вашу солидарность!

Очень вовремя подоспел проект Общероссийского профсоюза образования «Цифровой профсоюз», с помощью которого мы перешли на электронные профсоюзные билеты и электронный учет членов профсоюза через программу 1С. Годовой статотчет за 2020 год показал, что мы растем. Только вот статистика - дама капризная. Разница в проценте членства при сравнении двух последних лет небольшая (71,6% против 70,4%). А программа показала, что организация увеличилась на 1553 члена профсоюза (по количеству выданных электронных профсоюзных билетов). Кстати, именно благодаря программе 1С мы точно знали, сколько детей членов профсоюза предстоит поздравить с Новым годом. Адресные подарки от территориальной организации получили 5357 детей. Радость пришла в каждый дом!

Пришлось изменить и подходы к обучению профсоюзного актива на базе Учебно-исследовательского центра МФП. Я благодарна нашим профсоюзным лидерам, которые подключились сами и привлекли к онлайн-обучению свой актив. По четырем предложенным программам обучились 300 человек. А в апреле 2021 года еще 302 прошли обучение дополнительно. Самыми активными оказались ППО школ №709, 763, 1381, 1416, «ШИК 16», «Марьяна Роца».

Год откровений... И часть из них - от наших молодых педагогов. Удивительно! Они уже другие (не такие, как мы). Но при этом все такие разные. Как вам девиз: «Отсутствие результатов в жизни - это цена ваших неэффективных убеждений»? Перекладывая на профсоюз - все сходится. Если мы не научимся понимать молодежь, то вступать в профсоюз скоро будет некому! Поэтому родилась идея проведения встреч Клуба председателей. На базе МСД №4, 5, 6 встретились председатели первичных профсоюзных организаций и председатели советов молодых педагогов школ СВАО. Обсуждали, планировали, корректировали... Нужно было услышать друг друга, понять и принять позицию, отрицая, привести весомые аргументы. Думаю, этот формат встреч еще принесет свои плоды.

Там, где работа с молодыми педагогами не пустой звук, результаты уже радуют. Первое место на городском конкурсе «Молодые педагоги - московскому образованию» в номинации «Профессиональный союз», первое место в игре «Профсоюзный марафон» - и все это победы молодых педагогов школы №1518 (председатель - Наталья Куликова, директор - Марина Фирсова).

К отдыху и оздоровлению членов профсоюза и членов их семей мы подходим особенно тщательно. Базы отдыха подбирались на протяжении нескольких лет. Но летом 2020 года не все наши коллеги смогли полноценно отдохнуть и подлечиться. Было принято решение продолжить работу в этом направлении и после окончания летнего периода. В осенние каникулы 27 семей с детьми отправились в Крым. Во время зимних каникул 45 семей побывали в Сочи и получили удовольствие от встречи Нового года в условиях субтропического климата. Кроме того, наши педагоги нуждались в реабилитации после перенесенной болезни, и наш давний партнер - санаторий «Белорусочка» - гостеприимно распахнул свои двери.

Сами того не планируя, мы в силу обстоятельств перешли на организацию круглогодичного отдыха и оздоровления. Таким образом, 679 человек (члены профсоюза и члены их семей) воспользовались программой территориальной организации «Отдых и оздоровление» и получили дотацию от профсоюза.

Нам доверяют. А доверие тяжело заработать, но еще тяжелее удержать. Но мы стараемся! Одно я знаю точно: успех - это всего лишь сумма результатов. Но удача улыбается подготовленному.

Ольга ПОЛЯКОВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации СВАО

Не до

Сказать, что 2020 год был непростым, - не сказать ничего. Он в буквальном смысле перевернул нашу жизнь с ног на голову. Но не во всем эти кульбиты были плохи. Мы научились находить выход из безвыходных ситуаций, наконец побыли дома и уделили время своим родным.

Теперь режим самоизоляции закончился. Все вернулось на свои места? Как бы не так.

Пандемия и ее ограничения по-прежнему делают нашу работу сложнее. За время «вирусной бури» нагрузка на педагогов увеличилась. Замены учителей по болезням стали частым явлением. Количество заявлений, которые поступили в ТПО ЮЗАО и ТиНАО по скорбным поводам, возросло. Неудивительно, что работники образования обнаруживают себя не в самом оптимистичном расположении духа.

Профсоюз должен был стать источником силы, которая взбодрит и не даст опустить руки. Многие разговоры с членами профсоюза были связаны именно с психологической помощью. Мы разговаривали с людьми, которые чувствовали моральную и физическую усталость. Успокаивали заболевших сотрудников, потому что их одолевал страх. Это, наверное, было сложнее всего.

Культомасовая работа, за которую десятилетиями любят и в то же время критикуют профсоюз, оказалась незаменимой. Очные события переместились в Интернет. «Расстояние профсоюзу не помеха», - решили в Территориальной профсоюзной организации ЮЗАО и ТиНАО. Между прочим, эта фраза стала главным лозунгом округа на Первомай, который тоже прошел в Сети. Первого мая все наши председатели первичек встретились в мессенджерах на профсоюзной переключке.

На этой

Как отладить

Видят ли учителя будущее Профессионального союза работников образования? Что скрыто от нас завесой времени?

Первый вопрос, который они задают: «А нужен ли сегодня профсоюз?» Для меня ответ очевиден: нужен! Важная ремарка: профсоюз должен не просто быть. Он должен идти в ногу со временем с учетом меняющихся жизненных обстоятельств.

Второй вопрос: для чего нужен профсоюз? Профсоюз был создан не для получения всевозможных материальных благ, а для решения насущных проблем работников, связанных с общими профессиональными, социальными и трудовыми интересами по роду их деятельности. Влияние профсоюзов в обществе должно поддерживаться массовостью организации, единством действий, гласностью проводимой работы. В этом и есть его сила.

Каким же должен быть профсоюз сегодня, завтра? И что мешает ему «наращивать мышцы»? Давайте попробуем разобратся на примере первичной профсоюзной организации.

Профсоюз - это единственная общественная организация, имеющая законное право и способная на деле представлять интересы и защищать права работников. Первичка - фундамент профсоюза, это основа для объединения работников конкретного коллектива. По моему мнению, одна из самых сложных задач председателя первички - завоевать доверие коллег. Заслужить его сложно, а потерять



ИЗОЛЯЦИИ

Окружной конкурс-фестиваль «Радуга» временно стал интернет-фестивалем. «Радуга» - это масштабное событие, объединяющее десятки и даже сотни людей. Например, в прошлом году заявки подали 1030 участников. Все это работники образования, которые любят творчество - танцы, рукоделие, вокал и другие способы самовыражения.

В 2021 году собрать столько участников в одном месте было невозможно. Не потому что они бы не захотели, а потому что это противоречит противоэпидемиологическим мерам и нашему желанию сохранить здоровье людей. Поэтому мы собрали не их самих, а их видеозаписи. Школы присылали комплексные ролики: в них были представлены работы по нескольким номинациям. Ролики победителей можно найти в новостной ленте на uzao.mgoprof.ru.

Другая традиция округа - проведение концертов по случаю 8 Марта и Дня защитника Отечества - была отложена до лучших времен. Но мы нашли другую возможность порадовать работников образования. Все члены профсоюза из ЮЗАО и ТиНАО - а это 15 тысяч человек - получили полезные подарки. Для них были закуплены ланчбоксы и зонты.

Организация праздника или конкурса - это яркая часть профсоюзной работы, но далеко не единственная. Наша повседневная деятельность с ее документами, совещаниями, консультациями тоже никуда не делась, но потребовала кардинальных изменений. Это была тотальная цифровизация.

Поначалу даже при проведении простых совещаний возникали сложности. Онлайн-встречи задерживались из-за тех-



нических сбоев или человеческого фактора. Председатели первичных профсоюзных организаций округа разбирались с подключением, и мы им в этом помогали. Теперь видеоконференции стали неотъемлемой частью нашей работы. Бывает, сотрудники аппарата ТПО ЮЗАО и ТиНАО учувствуют в 4-5 онлайн-встречах за один день.

Говоря о перестроении работы, хочется отметить наш проект «Профсоюзная паутина», который стал особенно актуален во время пандемии. Он помогает распределять ответственность и задачи между членами профгрупп внутри одной организации. Еще важнее, что он налаживает

взаимодействие между всеми группами. Сохранить коммуникацию в команде, когда ты находишься в условиях ограничений, - значит не потерять эффективность первички.

Эти полтора года наглядно показали, как быстро может меняться и учиться профсоюз. Мы ждем, когда пандемия отступит, но понимаем, что она оставила неизгладимый след в нашей жизни. Дала толчок к разработке новых проектов и поиску новых форматов. Как раньше, уже не будет.

Надежда ГРИГОРЬЕВА,
главный специалист Территориальной профсоюзной организации ЮЗАО и ТиНАО



Волне без помех

профсоюзный механизм?

можно в один миг. Без доверия невозможно построить надежную и крепкую профсоюзную организацию.

Лейтмотивом сильной профсоюзной организации, на мой взгляд, является кодекс чести. Не стоит бояться преград: нужно уметь самостоятельно преодолевать трудности и помогать в этом другим. Значение имеет и то, насколько оперативно и смело принимаются решения: мы живем и работаем в огромном мегаполисе, и его «сердцебиение» совсем непохоже на размеренный ритм небольших городов. Решительность - это особое качество личности, и когда человек размышляет, быть ему председателем первички или нет, он должен понимать, что без этого качества ему придется несладко. От осознанности выбора, который делают члены профсоюза, тоже многое зависит: голосуя за профсоюзного лидера, нельзя руководствоваться принципом «мне все равно». Единственный верный подход - «мне это нужно».

Что мешает профсоюзному лидеру? Во-первых, страх: перед руководством организации, коллегами, трудностями. Что, если, пытаясь решить проблему работника, он сделает хуже и себе, и ему?

Во-вторых, низкая общественная активность по реализации коллективно-договорных отношений. Зачастую содержание коллективного договора обсуждается только между директором и председателем первички, поэтому в таких переговорах находятся рычаги воздействия на оппонента со стороны руководителя организации.

Оба пункта «кричат» о необходимости строить социальное партнерство между первичкой и работодателем. Не факт, что ваш партнер сразу будет готов к диалогу. Но в этом и заклю-

чается задача профсоюзного лидера - расположить к себе другую сторону, показать, что вы достаточно компетентный и зрелый человек, чтобы общаться на равных. Иначе одна из ролей профсоюза - медиатора в споре, уникального дипломата и устранителя недопониманий - теряет смысл.

Но существуют и другие помехи. Например, большинство работников ставят на первое место распределительную функцию профсоюза, то есть возможность распределения материальных благ. Еще одна проблема - низкий уровень подготовки части профсоюзных лидеров, а ведь именно от него напрямую зависит эффективность деятельности профсоюза в целом. Кроме того, многие профактивисты не понимают, насколько важно заниматься формированием имиджа профсоюза. Грамотный имидж привлекает коллектив, в том числе и молодежь. Именно молодежь в дальнейшем продолжит начатую сегодня профсоюзную работу. К сожалению, из-за неосведомленности молодое поколение мало знакомо с самой идеей профсоюза, поэтому неохотно в него вступает.

Мы видим идеальный профсоюз сильным, надежным, решительным, смелым, массовым, юридически и экономически грамотным, открытым, честным, демократичным, равноправным, последовательным, принципиальным, солидарным, гибким, ответственным. Важнейшая задача общества в целом и профсоюза в частности - найти пути решения тех проблем, с которыми сталкиваются люди. Должно быть так: мы видим проблему и идем к вам.

Алла ИВАННИКОВА,
председатель Территориальной профсоюзной организации ЦАО

Комментарии

А что говорят члены и не члены профсоюза? Мы задали им всего один вопрос: «Каким вы видите для себя идеальный профсоюз и что мешает ему таким быть?»

Аноним:

- Мне хотелось бы видеть профсоюз твердым в отстаивании трудовых прав работников. Он должен идти к своей цели с минимальными потерями, но для того чтобы что-то сделать, надо начать с себя. Нужно не бояться делать шаг вперед, каким бы сложным он ни был.

Ирина Николаевна, не член профсоюза:

- Наш руководитель не в профсоюзе и считает, что работникам это тоже не нужно. Я с этим не согласна. Вижу, как коллеги из других школ участвуют в мероприятиях, плавают в бассейне, бывают на экскурсиях, прикрепляются к поликлинике для лечения, ходят в театры и т.д. Разве этого мало за 1% от зарплаты? Да, я говорю не о защите своих трудовых прав (мне она пока не нужна), а вот такая социальная поддержка меня привлекает. Возможно, кто-то со мной не согласится и скажет, что ему это не нужно.

Михаил, член профсоюза:

- Я молодой член профсоюза. Мне нужны хорошая правовая поддержка и хорошая заработная плата. Меньше всевозможных конфликтов с работодателями, которые не ограничены в своих правах. Профсоюз проводил информационную кампанию в защиту учителей, и даже такая форма защиты важна, иначе говорить о

престиже нашей профессии не придется.

Андрей Андреевич, член профсоюза:

- Государство должно осознавать важность существования профсоюза как института гражданского общества, как общественной организации, созданной самими людьми для защиты своих трудовых прав.

Наталья, член профсоюза:

- Профсоюз станет реальной силой только тогда, когда будет соблюдено равноправие за столом переговоров между администрацией и представителями профсоюза.

Виктория, член профсоюза:

- У нас в школе профсоюз рабочих. Мы с администрацией решаем все вопросы как равные партнеры. Благодаря профсоюзу в коллективе происходит много приятных событий. Профсоюз - это определенный вид страховки, поэтому у нас высокое членство.

Марина Николаевна, член профсоюза:

- Профсоюз нужен и сотрудникам, и работодателям, так как решает много правовых и организационных вопросов. Но, к сожалению, не все это понимают или не хотят понимать, оттого и не хотят вступать в профсоюз. И это печально.

Профсоюзный самоконтроль

Чек-листы МГО Общероссийского профсоюза образования - что это такое и зачем они нужны вашему профсоюзному комитету?

Первичные профсоюзные организации сегодня, как и много лет назад, работают по различным направлениям. Но в первую очередь они занимаются правозащитной деятельностью, чтобы предупреждать нарушения и восстанавливать нарушенные права и законные интересы работников.

Распределение и утверждение учебной нагрузки, предоставление отпусков, своевременная выплата заработной платы, изменение локальных нормативных актов, сокращение численности или штата, режим работы в период каникул, работа в выходной день, исполнение обязательств по коллективному договору - тем, в которых должен разбираться профсоюзный комитет, предостаточно.

Причем разбираться мало. Нужно знать, как действовать в той или иной ситуации, опираясь на Трудовой кодекс, законы, соглашения. А ведь в большинстве случаев профком составляют обычные воспитатели и учителя, не имеющие юридического образования.

Наш опытный зритель, читатель и подписчик подскажет: «Чтобы быть юридически грамотным, можно смотреть селекторные совещания «Профсоюзный час», читать публикации на сайте и в соцсетях МГО профсоюза». Да, вроде бы все верно. Но как председателю или другому члену профкома, который не освобожден от основной работы, все успеть? А главное, как систематизировать полученную информацию и суметь вспомнить ее в нужный момент?

Есть проблема - есть решение

МГО профсоюза, осознавая эту проблему и необходимость ее решения, приступила к созданию чек-листов для профкомов своих первичек.

В ноябре 2020 года была создана рабочая группа по разработке алгоритмов действий первичной профсоюзной организации по взаимодействию с работодателем и членами профсоюза по вопросам, требующим профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников. В нее вошли наши юристы, экономисты и председатели территориальных профсоюзных организаций.

Наш читатель спросит: «Зачем? Что даст профкому этот чек-лист? Лишнюю отчетность? Что такого будет в этом перечне действий, чего нет на обучающих семинарах для профсоюзных лидеров?» И снова вроде бы все верно, но только на первый взгляд.

Во-первых, профкомы получают не перечень, а системную и актуальную базу знаний. Во-вторых, на обучение нужно время, а наши чек-листы всегда под рукой. Ими может пользоваться не только опытный, но и совсем молодой профком.

Круг тем

Итак, на первом этапе работы нам нужно было определить темы, по которым будут написаны алгоритмы. В список вошли 40 позиций.

Темы чек-листов

1.	Предоставление мнения профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
2.	Контроль наличия запроса учета мнения профкома при принятии указанных актов работодателем
3.	Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
4.	Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника
5.	Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)
6.	Учет мнения профкома при составлении графиков сменности
7.	Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
8.	Оплата труда при работе в выходные и нерабочие праздничные дни
9.	Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, в иных случаях, предусмотренных коллективным договором)

10.	Очередность предоставления и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе педагогическим работникам, работающим с детьми с ОВЗ
11.	Установление системы оплаты труда (положение об оплате труда и иные ЛНА, регулирующие вопросы оплаты труда)
12.	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы (включение данных условий в трудовые договоры / коллективный договор / ПВТР). Форма расчетного листа
13.	Порядок, форма и факт выдачи расчетных листов
14.	Стимулирующие выплаты (разработка, согласование, распределение, установление)
15.	Установление конкретных размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда
16.	Установление конкретных размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время
17.	Сокращение численности и штата: - соблюдение порядка; - выявление преимущественного права при необходимости на оставление на работе; - выявление случаев массового увольнения; - предоставление гарантий и компенсаций работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации
18.	Участие в определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей
19.	Предоставление гарантий работникам, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы, и членам профсоюза в соответствии с разделом X Отраслевого соглашения
20.	Контроль за исполнением коллективного договора. Работа в составе комиссии по ведению, изменению, дополнению и заключению коллективного договора
21.	Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора (дополнительного соглашения к коллективному договору)
22.	Расследование несчастных случаев на производстве
23.	Контроль за порядком и правильностью удержания и перечисления профсоюзных взносов
24.	Условия трудового договора: заключение, изменение, расторжение
25.	Оформление дополнительных соглашений на новый учебный год в случае изменения нагрузки
26.	Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем
27.	Контроль за выплатой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат
28.	Контроль за проведением периодических медосмотров
29.	Порядок приема работников на место работника, находящегося в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком
30.	Контроль правильности ведения и заполнения трудовых книжек, журнала учета движения трудовых книжек
31.	Распределение и утверждение учебной нагрузки
32.	Отчет о соблюдении условий коллективного договора
33.	Работа по уточнению режима работы работников в каникулярный период
34.	Соблюдение графика отпусков, внесение изменений в график отпусков, отзыва работников из отпусков
35.	Обеспечение представительства профкома в коллегиальных органах управления образовательной организации, в составе комиссий, рабочих групп по вопросам социально-трудовых отношений
36.	Согласование расписания учебных занятий
37.	Контроль за перечислением работодателем страховых взносов
38.	Контроль за правильностью сведений, подаваемых работодателем в Пенсионный фонд РФ для назначения льготной педагогической пенсии
39.	Специальная оценка условий труда
40.	Аттестация

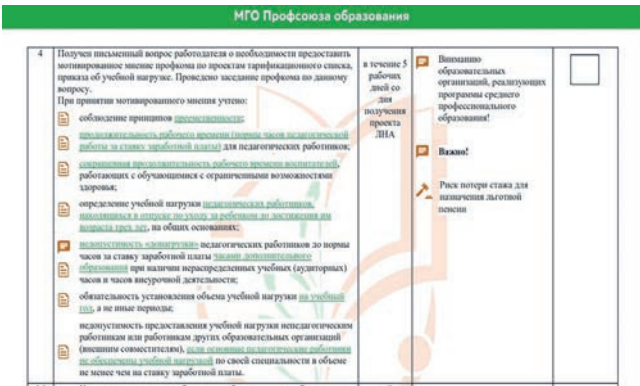
Затем мы определили приоритетные, наиболее актуальные направления. Например, первым был разработан чек-лист «Порядок предоставления и продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков

и дополнительных оплачиваемых отпусков». Председатели первичек получили его в канун периода утверждения графиков отпусков в организациях.

К началу зимних каникул был создан чек-лист «Режим работы работников в каникулярный период», к апрелю - «Распределение, изменение и утверждение учебной нагрузки» и т. д.

Внешний вид

Все чек-листы написаны простым и понятным языком, имеют единый вид и структуру, что позволяет легко в них ориентироваться. Каждый пункт чек-листа содержит информацию об оптимальных сроках выполнения и максимум дополнительных материалов: образцы документов, выдержки из нормативных правовых актов, комментарии специалистов, видеоматериалы, судебные решения.



На рисунке представлен фрагмент чек-листа, из которого видно, что все перечисленные позиции снабжены активными иконками и гиперссылками. Чтобы получить дополнительные материалы, нужно просто кликнуть по ним. Особо председатели первичек оценили разработанные образцы документов (выписки из протоколов профкома, обращения к работодателю, мотивированное решение профсоюзного комитета, которые оформлены соответствующим образом и уже содержат конкретные формулировки). Таким образом, мы экономим время наших профлидеров и даем им готовый инструмент для взаимодействия с работодателем.

Чек-листы носят универсальный характер. Их могут использовать председатели первичных профсоюзных организаций школ, колледжей и вузов.

Первый чек-лист

Когда мы выслали председателям первичек первый чек-лист, то решили узнать, насколько он им понравился и как быстро они внедрили его в свою работу. Мониторинг показал, что его использовали 87% профсоюзных организаций.

32 профсоюзные организации обратились к работодателю, в результате чего график отпусков был утвержден с учетом мнения профкома (по согласованию с ним). В 11 организациях были выявлены нарушения прав работников, их устранили после вмешательства профсоюзного комитета.

Среди выявленных нарушений можно выделить следующие:

- принятие работодателем графика отпусков без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- разделение отпуска на части без согласия работника;
- неверная продолжительность отпуска.

Работа продолжается

За созданием чек-листов стоит большой интеллектуальный труд нашего коллектива, поэтому их нет в открытом доступе. Но, безусловно, они доступны всем председателям наших первичных профсоюзных организаций, а также их социальным партнерам - директорам.

Уже сейчас профкомы имеют в своем распоряжении 5 чек-листов. Кстати, они будут обновляться по мере появления изменений в законодательстве.

Вместе с тем мы продолжим разрабатывать чек-листы по другим вопросам, требующим профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий работников.

Татьяна КИСЕЛЕВА,
заместитель заведующей экономико-аналитическим
отделом МГО Общероссийского профсоюза образования;
Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО Общероссийского
профсоюза образования

МГО
ПРОФСОЮЗА

Мнения

Директор и председатели первичек о том, почему без диалога не обойтись

Лучший показатель эффективности нашей совместной деятельности - это стабильность коллектива: нет текучки кадров и увольнений за нарушение трудовой дисциплины.

Татьяна БОГДАНОВА, председатель ППО школы №760 имени А.П.Маресьева (ТПО УГСО):

- На сайте нашей школы можно увидеть четыре ярко-зеленых выпела - это знаки «Территория социального партнерства» за разные годы. Мы получали их от МГО Общероссийского профсоюза образования как доказательство того, что сумели вывести социальное партнерство в учреждении на высокий уровень.

Члены профкома нашей первичной профсоюзной организации включаются в состав школьных комиссий по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по разрешению трудовых споров. Помимо этого мы включены в управляющий совет.

Через профком работники участвуют в управлении образовательной организацией. Наше слово важно во многих ситу-

отпусков, массовые увольнения, сроки выплаты заработной платы, формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников и другие.

Мария БЕДЕРДИНОВА, председатель ППО Политехнического колледжа имени П.А.Овчинникова (ТПО УГСО):

- У педагогов учреждений профессионального образования есть дилемма: в какой профсоюз вступить? С одной стороны, есть профсоюз образования. С другой - профсоюз той отрасли, для которой они готовят будущих специалистов.

Так, до 2015 года многие работники Политехнического колледжа имени П.А.Овчинникова состояли в профсоюзе машиностроения. Однако, развиваясь как многопрофильное учреждение (у нас 12 направлений подготовки), колледж постепенно переориентировался на работу с территориальной профсоюзной организацией работников учреждений городской системы образования.

С 2018 года наша укрепшая первичная профсоюзная организация стала показывать увеличение численности. К началу 2021 года в нее вступили 74% работников.

Наша первичка - это динамичная организация, в развитии которой заинтересованы оба социальных партнера. Взаимодействие базируется на трех важнейших составляющих: взаимоуважение, работа на результат, развитие колледжа в соответствии с задачами города.

Кадровая политика образовательной организации подразумевает поддержку и адаптацию молодых педагогов. К сожалению, в настоящее время многие молодые люди, приходящие в коллектив, скептически относятся к профсоюзу: они не

знают, что это такое, и не видят для себя перспектив членства. Из 29 молодых специалистов только 11 захотели получить профсоюзный билет.

Профсоюзный комитет видит развитие молодежного профсоюзного движения колледжа как одно из ведущих направлений своей работы - будем объединять, подталкивать к участию в конкурсах профессионального мастерства, знакомить с ценностями профсоюза и московского образования.

Оксана ЛИПАТНИКОВА, председатель ППО школы №2094 (ТПО ЮЗАО и ТиНАО):

- Потребность развития социально-партнерских отношений существует в каждой организации. Многие московские школы уже добились высоких результатов в этом вопросе. Однако в некоторых организациях такое взаимодействие не налажено, даже несмотря на наличие коллективного договора.

В подобных случаях нужна помощь извне, поэтому Территориальная профсоюзная организация ЮЗАО и ТиНАО создала проект «Профсоюзное плечо». Его цель - ознакомить социальных партнеров, испытывающих затруднения, с опытом более успешных коллег, выявить причины неудач и постараться найти решение.

В конце 2020 года участниками проекта стали школы №2094 (это место, где я работаю) и №1788. Некоторых результатов уже удалось достичь. Были проведены встречи профсоюзных комитетов школ, на которых рассматривались проблемные вопросы: создание эффективной профсоюзной команды, взаимодействие первички и администрации, информационная работа, работа с коллективом, выявление потребностей работников.

По каждому вопросу был проведен подробный сравнительный анализ: как реализуется определенное направление в одной школе и что мешает его реализации в другой. Составлен план решения проблем. На основе полученных выводов председатели первичек начинают переговоры со своими социальными партнерами. На этом этапе планируется, что руководители организаций также попробуют провести сравнительный анализ.

Временами кажется, что та или иная проблема и вовсе не имеет решения, поэтому к каждому вопросу приходится подходить вдумчиво и основательно. По этой причине нужно быть готовым, что проект «Профсоюзное плечо» достаточно долгосрочный. Он не может давать быстрых результатов, но постепенно и равномерно ведет к намеченным целям.

Обладатели знака «Территория социального партнерства»

2018 год	61 организация
2019 год	95 организаций
2020 год	120 организаций
2021 год	152 организации

ациях, например при принятии локальных нормативных актов, обсуждении плана социально-экономического развития школы, разработке и реализации коллективного договора.

С учетом мнения профкома работодателя рассматривает такие вопросы, как «сверхурочка», работа в выходные и праздники, очередность предоставления

Елена ВАСИЛЬЕВА, директор школы №41 имени Г.А.Тарана (ТПО ЗАО):

- Как руководитель достаточно крупного образовательного комплекса, в состав которого входит 3 школьных здания и 6 дошкольных, я понимаю, насколько важно, чтобы в этом пространстве была создана доброжелательная, благоприятная атмосфера, позволяющая творчески мыслить и профессионально расти.

Если школа обладает такими условиями, ей проще понять задачи города и выполнить их, объединив усилия работников. А объединение усилий подразумевает создание команды. И она в нашей школе есть: администрация плюс профсоюз. Именно плюс, то есть сложение общих усилий при максимуме взаимопонимания.

Я более тридцати лет состою в профсоюзе образования, поэтому уверена в необходимости укрепления связи администрации и профсоюзного комитета. Мы строим свою работу на принципах конструктивного диалога и взаимного уважения.

Главная задача и администрации, и профсоюза - социальная защита работников. Какой будет эта защита, определяет коллективный договор. Он устанавливает социально-трудовые отношения в организации, дает работникам дополнительные льготы и гарантии. Разработка этого документа требует много времени и знаний, а порой - терпеливых дискуссий. Впрочем, они только укрепляют связь двух сторон.



Как я встретил

Любовь. Если хочешь, чтобы твои дела спорились, без нее не обойтись. Она вдохновляет и заставляет идти дальше - в работе, в увлечениях, в бытовых делах. Когда ты думаешь о любимом, даже стирка может стать приятным процессом.

Любовь проникает во все сферы нашей жизни. Даже в профсоюзную жизнь. Большинство членов профсоюза приходятся друг другу знакомыми, коллегами, друзьями, но бывает и по-другому.

У нас появляются пары.

Узнавать о таких историях любви очень приятно. Осознавать, что они нередки, еще приятнее.

В нашем обиходе даже появилось специальное определение - «профсоюзная свадьба». Это ситуация, при которой и жених, и невеста являются членами профсоюза. Кстати, уже не первый год профсоюзная свадьба входит в список оснований для выплат из Фонда социальной и благотворительной помощи. Выплату получает каждый из супругов.

Если вы откроете публичные доклады МГО Общероссийского профсоюза образования, то узнаете, что в 2019 году выплаты получили 27 пар, а в 2020 году - 34. Тут даже самый хладнокровный скептик поверит в объединяющую силу профсоюза.

Почему так получается? Безусловно, часть пар образуется благодаря тому, что люди работают в одной сфере и сталкиваются друг с другом в педагогическом сообществе.

Но для другой части профсоюзный фактор оказывается гораздо значимее профессионального. Профсоюз проводит довольно много событий - спортивных, образовательных, командообразующих, развлекательных. Здесь сталкиваются педагоги разных специальностей, но общих взглядов на жизнь. Они работают над общими проектами, соревнуются, отдыхают и невзначай знакомятся.



Евгений и Светлана

- Я вел уроки физической культуры, а она - математику. Казалось бы, где могут встретиться учителя, которые преподают разные предметы и работают в разных школах? На предметных секциях и совещаниях - точно нет. Но судьба не сдавалась и регулярно нас сталкивала, - вспоминает Евгений Копылов, председатель ППО школы №2098.

Он познакомился со своей женой Светланой, учителем школы №152, в «Новом векторе». «Новый вектор» - это школа профессионального роста молодых педагогов, которую каждое лето организует МГО профсоюза. В этом году она прошла в Подмосковье. А в прошлые годы события разворачивались на берегу Черного моря. Встреча Евгения и Светланы тоже состоялась на черноморском побережье - в Туапсинском районе. Правда, тогда они не поняли, что встреча - судьбоносная.

- Это не была любовь с первого взгляда, - признается Женя.

То, что Женя и Света не успели задержать друг друга взгляд, чтобы влюбиться наверняка, неудивительно. Программа школы «Новый вектор» настолько насыщена событиями, что участники в основном заняты освоением курса повышения квалификации и даже не всегда успевают выбраться на пляж.

Тем более Евгений рассчитывал именно на учебу: молодой председатель ППО был заинтересован в дальнейшем саморазвитии.

Десять дней смены «Нового вектора» пролетели незаметно. Новые знакомые вернулись в Москву, но не потеряли друг друга. Евгений и Светлана встретились еще на многих профсоюзных мероприятиях: на семинаре для молодых педагогов на базе пансионата «Университетский», на спортивно-развлекательном фестивале «Знание - сила!», на семинаре «Здоровье учителя - забота профсоюза», который проходил на борту теплохода «Михаил Булгаков», и других.

Молодые люди заинтересовались друг другом и влюбились. А спустя некоторое время сыграли свадьбу.

На свадьбе присутствовали друзья и коллеги, имеющие отношение к профсоюзу, и почти весь аппарат Территориальной профсоюзной организации Северного округа, которая когда-то предложила Евгению и Светлане съездить в «Новый вектор».

Количество заявлений, которые мы приняли по основанию «профсоюзная свадьба»:



68 заявлений

54 заявления



2019 год



2020 год



ЛЮБОВЬ



Иван и Анна

Другой паре, о которой мы хотим рассказать, довелось работать в одной школе - школе №2045 в Зеленоградском округе. Поэтому у Анны Монаховой и Ивана Фомина было больше шансов встретиться на профессиональной почве, чем у семьи Копыловых. Тем более оба они «технари»: девушка преподает математику и информатику, а молодой человек является специалистом по компьютерной поддержке. Но и в их случае решающую роль сыграл профсоюз.



- Какие они, эти молодые педагоги? Неопытные, иногда наивные в собственной самоуверенности, иногда гипертревожные. Очень важно помочь им освоиться и почувствовать себя увереннее. На помощь приходят администрация и профсоюзная организация школы. В каждой первичке должен быть свой заводила, через которого молодой специалист получит всю вводную информацию о профсоюзе. В нашей профсоюзной организации таким заводилой была Анна. Именно благодаря ей Иван тоже стал членом профсоюза, - отмечает председатель ППО школы №2045 Светлана Позняк.

Молодые люди уже давно вместе. Свадьба состоялась 16 июня 2016 года, а ровно через год ребята обвенчались. Профсоюз продолжал присутствовать в их жизни. Они вместе участвовали в профсоюзных делах школы и города. Например, в 2018 году побывали на Венецианском балу молодых педагогов, куда были приглашены сотни человек из разных округов Москвы, а также съездили в Брянск в рамках автопробега. Это одни из самых красивых и запоминающихся событий для любого педагога. А для Анны и Ивана к тому же романтические, теплые и семейные.

В июле 2019 года у пары родилась дочь Ира, поэтому мама Аня пока отложила обязанности учителя и профсоюзного активиста и находится в декрете. Но школа и первичка ее с нетерпением ждут.

* * *

Мы часто рассуждаем о том, что должен делать профсоюз, какие у него функции, достоинства и недостатки. Наверное, будет нескромно заметить это, но все-таки профсоюз - куда более мощная и многогранная структура, чем мы себе представляем. Порой это саморегулирующаяся структура, чьи процессы зависят не от решений профсоюзных лидеров. Попадая в профсоюзную среду, педагоги и студенты сами выбирают, что от нее возьмут. Кто-то учится, кто-то идет по карьерной лестнице, кто-то находит защиту в сложных ситуациях, кто-то отдыхает вне рабочих будней. Но, что не менее важно, когда член профсоюза не отгораживает себя от профсоюзных событий и возможностей, он встречает близких людей. И даже любовь.

Благодарим за информацию для статьи
Евгения КОПЫЛОВА,
председателя ППО школы №2098
«Многопрофильный образовательный центр» имени Героя Советского Союза Л.М.Доватора» (ТПО САО);
Светлану КОПЫЛОВУ,
учителя информатики школы №152 (ТПО САО);
Светлану ПОЗНЯК,
председателя ППО школы №2045 (ТПО ЗелАО)

14 октября 2020 года

Теперь я председатель первичной профсоюзной организации. Значимая фигура в огромном комплексе. Именно от меня многое зависит и на меня многие надеются. Работа с людьми - дело непростое. Переживаю, как буду искать подход к коллегам. Еще несколько вопросов не дают покоя: как сделать так, чтобы мне доверяли, чтобы поддерживали меня во всех начинаниях? Как сочетать в себе твердость характера и душевную теплоту? Нахожу очевидный ответ: главное - замечать людей, стремиться им помочь, а в случае необходимости защитить. Кроме того, приходит понимание, что теперь я, педагог дополнительного образования, наделена полномочиями председателя ППО и тем самым включена в организацию общественного контроля и многих рабочих процессов, о которых я раньше даже не задумывалась.

Делаю первые шаги, как ребенок, который начинает ходить. Что я знаю о профсоюзной организации? Немного: что отчисляю 1% от



Дневник начинающего председателя

зарплаты, что существуют какие-то программы и, конечно, подарки на праздники.

С самого начала работы мне приходится слышать слова о выходе из профсоюза. Порой коллеги оставляют заявления на охране, присылают их в чат или передают через коллег. Принимаю заявления только лично, а во время встречи пытаюсь разговорить собеседника. Я понимаю, как важно не упустить проблему отдельно взятого человека. Поэтому спрашиваю об отношениях с администрацией и коллективом, условиях работы, обстановке в семье. Так просто выйти из профсоюза и так непросто обратиться за помощью.

А если все потихоньку будут выходить из профсоюзной организации, то кто будет бороться и отстаивать права? Где та группа единомышленников, которые относятся к профсоюзу не просто потребительски? Как мотивировать людей и как заявить о профсоюзе по-новому?

Октябрь. Знания

Учусь использовать предоставленные законом возможности для улучшения условий труда и жизнеустройства, обретаю опыт коллективной защиты сотрудников, их прав и интересов. Готовлю, как мне кажется на тот момент, очень весомую презентацию, где отражены все привилегии профсоюзной организации. Но в большом потоке школьной информации презентация теряется. Профсоюзный комитет решает рассказывать о профсоюзе по-другому, через сарафанное радио. Плюс проводим митинги и личные беседы, пользуемся социальной сетью Instagram.

Ноябрь. Справедливость

Я выступаю в роли члена комиссии, которая разбирает проступки наших коллег. Возможно, с кем-то из них вы находитесь в дружеских отношениях. Но порой и они оступаются. А иногда не признают своих ошибок, за что получают выговор или замечание. В таких случаях они говорят: «Тогда я выйду из профсоюза». Но как защищать работника, который нарушил должностные инструкции, не выполнил свои обязанности? Считаю, что настоящего профсоюзного лидера отличает справедливость.

Декабрь. Зарплата

Быть председателем в пандемийное время нелегко: нужно переключать внимание коллег на что-то позитивное, а собирать их для совместного отдыха нельзя. Наши работники ждут общее торжество на Новый год, а мы понимаем, что его реализация невозможна. Однако профком не отменяет новогоднюю кампанию: поздравляем каждого члена профсоюза, дарим сувениры и благодарим за работу.

Январь - февраль. Сплочение

Мгновенно принимаю решение участвовать в конкурсах. Приходится убеждать и уговаривать остальных, но усилия окупаются: наша

команда совета молодых педагогов становится финалистом городского конкурса «Молодые педагоги - московскому образованию» в номинации «Профессиональный союз». Эта победа вдохновляет другую группу молодежи на участие в аналогичных проектах. И если сегодня у них что-то не получится, то в будущем боевой дух, сплоченность и амбициозность обязательно принесут свои плоды.

Март. Отчетность

В школе нет такой деятельности, для которой не было бы документации. У председателя ППО тоже есть бумажная работа. Подведение итоговых цифр, протоколы и анкетирование, мониторинг, публичный доклад. Все нужно сделать в срок. Эта деятельность требует предельной концентрации и терпения даже у председателей с опытом. А каково мне? Спасением становятся консультации специалистов из Территориальной профсоюзной организации СВАО.

Также я учусь превращать минусы в плюсы. Внутренняя оценка ППО помогает увидеть проблемы в работе и составить четкий план на следующий год.

Апрель. Ответственность

Я член разных комиссий. За пять месяцев участия в них понимаю, что в трудовых отношениях возникают вопросы, которые требуют отдельной проработки. Они могут касаться мотивации, материальной поддержки сотрудников, системы оплаты труда и др.

Кроме того, я, будучи начинающим председателем ППО, уже работаю над заключением коллективного договора с директором. На момент написания этого материала мы находимся в процессе переговоров. Уверена, что в конце концов мы сформируем единый комплекс мер, направленных на соблюдение интересов работников.

Июнь. Волнение

Участвую в ежегодной итоговой конференции ТПО СВАО, слушаю выступление окружного председателя Ольги Поляковой о результатах работы за год. Я уже слышала, что конференция - очень важное мероприятие, поэтому волнуюсь. Интересно, что скажут о нашей ППО? И вот на экране появляется долгожданный слайд. Вижу, что мы оказались в десятке лучших! В этот момент меня переполняют радость и гордость. Чувствую облегчение и удовлетворение от пройденного пути. Признание наших заслуг побуждает к действию: да, все сделано правильно, но над многими вещами еще надо работать.

Задаю себе вопрос: «Хочу ли я идти по этому пути дальше?» И отвечаю утвердительно.

Почему? Потому что нет ничего дороже людей, которые в тебя верят.

Екатерина ПОПОВА,
председатель ППО школы №1499 (ТПО СВАО)

Всегда ли у профсоюза должно быть серьезное лицо рыцаря, сдвинувшего брови и вставшего в оборонительную стойку? Пожалуй, нет. Чтобы быть полезным, нужно не заикливаться на одной задаче. Когда нужно - защитить, когда сложно - поддержать, когда уместно - отвлечь от учебы, работы и дать порцию хороших эмоций.

Поэтому МГО Общероссийского профсоюза образования стала проводить игры и викторины. Они и раньше были в профсоюзном арсенале. Но с 2021 года стали более основательными и получили больший охват.

Сейчас мы расскажем вам о двух играх. Но подозреваем, что на носу у нас еще одна активность, которая будет запущена по случаю Дня учителя. Так что осенью советуем проверять сайт mgoprof.ru и наши соцсети на предмет анонсов.

Кстати, если вы председатель первички, обратите внимание на профсоюзные игры под другим углом: может быть, вы сможете адаптировать или упростить их и провести на уроне своего коллектива?

Почему это хороший формат профсоюзной работы:

- потому что вы предлагаете людям источник приятных впечатлений;

- потому что знакомите их с информационными ресурсами профсоюзной организации;

- потому что показываете коллегам, которые задумываются о вступлении в профсоюз, их потенциальные возможности.

Обгони всех

В марте прошла викторина «Профсоюзная гонка». Это был подарок членам профсоюза по случаю Дня защитника Отечества и Международного женского дня. Игра заключалась в поиске 20 специальных картинок - стикеров - на разных страницах сайта mgoprof.ru. Каждый стикер содержал задание или вопрос. Игрок должен был найти как можно больше вопросов и дать максимум правильных ответов.

В погоню за стикерами отправлялись более трехсот человек. Их упорству и тщательности можно было позавидовать. О том, что игроки исследовали каждую страничку, говорила статистика сайта. Просмотры резко подскочили вверх: за время, которое шла гонка, зафиксировано 65783 просмотра. Впрочем, причиной таких масштабных поисков стали не только личные качества участников, но и стратегия организаторов: стикеры были запрятаны как в очевидных разделах, так и на страничках, к которым пользователи обращаются реже всего.

Чтобы игра не была слишком простой или слишком трудной, задания имели разную степень сложности. Одни требовали только внимания и механической четкости (например, нужно было подпи-

саться на наше сообщество и оставить комментарий к определенной публикации).

Для того чтобы выполнить другие задания, требовалось изучение документов и даже «Учительской газеты-Москва». Так, ответ на самый сложный вопрос («От какой даты и какого события МГО профсоюза ведет свою историю?») прятался на страницах профсоюзного выпуска «УГ» от 20 августа 2019 года.

Большинство стикеров скрывало вопросы, которые не были заданием ради задания или вопросом ради интересного факта. Организаторы закладывали в них сведения, которые нужны члену профсоюза: шаги для получения дотации, основания для выплаты материальной помощи, номер горячей линии,

сделать другой. Как минимум чтобы не повторяться и не разочаровывать прежних участников.

Так, в полночь 1 мая на mgoprof.ru появилась игра «Профи во всем». В чем-то более сложная, а в чем-то более веселая. Она должна была занять членов профсоюза на все майские праздники. Хотя некоторые участники торопились пройти ее раньше остальных. Уже ночью мы обнаружили первые ответы и первые организационные вопросы от игроков.

А теперь о содержании игры. Сначала участники попадали на этап под названием «Тест» и отвечали на простые вопросы о Первомае, труде и профсоюзе. Впрочем, один вопрос заставил игроков серьезно задуматься. Мы попро-

Игровой момент

по которому можно бесплатно пообщаться со специалистом, и т. д.

Через стикеры педагоги и студенты находили не только подробности социальных программ, но также наши информационные проекты. Узнавали о том, что такое селекторное совещание «Профсоюзный час», видеоролики «Профсоюзные пятиминутки» и почему стоит их посмотреть.

Мы привыкли к слову «геймификация» и к тому, что дети охотно учатся через игру. Но ведь и взрослым порой легче воспринять важную информацию через игровой момент.

Когда мы встречались с победителем и призерами, чтобы передать им подарки, то видели совершенно разных людей: профактивистов и членов профсоюза, молодежь и старшее поколение, женщин и мужчин. Выходит, игра получилась интересной и (что не менее важно) посилойной для широкого круга.

В «Профсоюзной гонке» было много выигравших: 12 участников получили памятные призы, 10 призеров - по паре билетов в московские театры, победитель - сертификат на 10 тысяч. Победу одержала председатель первичной профсоюзной организации школы «ШИК 16» Янина Полонская.

Новость о победе пришла к Янине Аркадьевне в тот момент, когда она общалась с коллегами и обсуждала коллективный договор своей школы.

- Я посмотрела в свой телефон, а в группе председателей Северо-Восточного округа вау что творится. Каждый написал, что поздравляет меня. Все уже знают, кроме меня.

Прояви себя с разных сторон

Несмотря на то что опыт «Профсоюзной гонки» был удачным, да и отзывы подтверждали это впечатление, следующую игру следовало

силы найти символы, зашифрованные в логотипе МГО профсоюза. Задача была логической. Варианты ответов прилагались.

Кстати, предлагаем вам тоже прочитать этот список и попробовать найти правильные символы: птица, росток, книга, люди, держащиеся за руки, дети, жемчужины, кремлевская стена. Практика показала, что справиться с заданием могут даже люди, не связанные с образованием и не имеющие профсоюзного билета. А у вас получилось? Давайте пройдемся по правильным ответам. Росток и книга - символы знаний, которые также присутствуют в логотипе Общероссийского профсоюза образования. Люди, держащиеся за руки, - педагоги и студенты, объединенные профсоюзным движением. «Зубчик» кремлевской стены - отсылка к нашему географическому расположению. А вот птицы, детей и жемчужин на логотипе нет.

Этап «Тест» был пропуском к розыгрышу специального приза - сертификата счастливого человека. В розыгрыше участвовали абсолютно все игроки, которые ответили на вопросы теста и являлись членами профсоюза. При этом количество правильных ответов не имело значения. Удача улыбнулась Александру Шумачеву, воспитателю кадетского класса школы №939. Рандомайзер выбрал его порядковый номер в огромном списке. Список состоял из 3626 строк с потенциальными счастливыми именами.

Пройти второй этап - «Учительскую» - отважились не все. Хотя игроков все равно было достаточно - 520 человек. Чтобы прикинуть, насколько это много, представьте себе девятиэтажку, в которой все жильцы - от малышек до бабушек - играют в «Профи во всем».

«Учительская» дала игрокам шанс выиграть главный приз. Они получили список

Отзывы об играх

«Полезно. Интересно. Дружески». (Вячеслав)

«Здорово придумали, много интересного узнала для себя! Играйте и выигрывайте». (Елена)

«Играю. Узнала много нового и полезного, не зря потрачено время». (Татьяна)

«Браво разработчикам! Образовательно! Интересно! Увлекательно! Обязательно пройду все этапы! И рекомендую пройти коллегам!» (Янина)

«Игры становятся доброй традицией! Играем с интересом!» (Ирина)

«51 год в профсоюзе. Поиграем!» (Наталья)

«С профсоюзом скучно не будет!» (Светлана)

заданий и возможность выполнять их в любом порядке. Единственное - в конце нужно было внести все ответы в журнал.

Организаторы прятали кодовые слова. Подталкивали к изучению нашей новостной ленты и взаимодействию с нашими аккаунтами. Просили разобраться в правовых вопросах и вопросах оплаты труда. Одно из своевременных заданий - расчет заработной платы с учетом майских праздников.

По откликам и просьбам подсказать стало понятно, что далось оно игрокам труднее всего. Как ни странно, это было не постижение бухгалтерской науки или трудового права, а поиск картинки с профсоюзным билетом. Картинка была размещена на сайте в разделе с постановлениями президиума МГО Общероссийского профсоюза образования. Остается отметить, что изучение профсоюзных документов полезно даже по самым необычным поводам.

Призерами игры стали педагоги школы №1290 Наталья Авдеева и Михаил Болотин, а победителем - председатель профсоюзной организации школы №1210 Наталья Макарова. Почему мы удивились, когда узнали имя победителя? Дело в том, что за месяц до этого Наталья Михайловна заняла первое место на профсоюзном конкурсе «Молодой лидер первички». Повторное попадание на верхнюю ступень пьедестала почета только укрепило уверенность в ее эрудиции, остроте ума и умении быстро решать разные задачи.

Вы скажете: «Тогда можно не пытаться выиграть, если ты не профсоюзный лидер». Мы ответим: «Вы сильно ошибаетесь!»

Чтобы справиться с заданиями, достаточно усидчивости, внимания, аккуратности, интереса к профсоюзу и отсутствия предубеждений относительно своих шансов на по-

беду. Победить может любой. Предлагаем вам доказать себе это, поучаствовав в следующей игре.

Подсказки игроку

Естественно, когда игроки просили организаторов подсказать, приходилось ограничиваться таинственным молчанием. Однако по итогам двух игр были сформулированы такие подсказки, которыми не просто можно, но и нужно поделиться:

1. Вдумчиво читайте задание. Если вас просят оставить комментарий под публикацией, то проверьте, ту ли публикацию вы выбрали. Часть игроков теряют баллы из-за банальной невнимательности.

2. Внимательно читайте правила. Если вас просят отправить ответы один раз, а вы отправите их по частям, баллы будут засчитаны некорректно. Не из вредности организаторов, а из-за технических особенностей подсчета очков.

3. Проверяйте правильность написания ваших данных. Если вы на разных этапах укажете разные данные о себе или допустите в них ошибки, то организаторы не смогут вас идентифицировать как одного человека. Если вы сделаете ошибку в адресе электронной почты, с вами невозможно будет связаться.

4. Следите за профсоюзной информацией. Если вы время от времени читаете профсоюзные соцсети и сайт, смотрите «Профсоюзные пятиминутки» и селекторное совещание «Профсоюзный час», раз в год листаете публичный доклад, то без усилий накопите много информации, которая может пригодиться вам и в игре, и в жизни.

5. Не расстраивайтесь, если не получилось выиграть. Ваша победа еще впереди.

Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист
информационного отдела МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Классическая задача, свежий подход

О конкурсе для молодых педагогов «Педагогический старт», подсказках по написанию творческой работы и теме 2021 года

«Педагогический старт» - конкурс для молодых педагогов. Он проводится уже столько лет, что по человеческим меркам превратился в подростка. Но вот кризиса переходного возраста у него нет. Он стабильно популярный и актуальный. Уверены, не забуксует и в этом году.

Почему? Потому что ставит перед участниками понятную классическую задачу - написать творческую работу на заданную тему. Разумеется, не абы как, а так, чтобы зацепить жюри.

Кажется, мы пишем сочинения с самого детства. О своей любимой игрушке, о том, как мы провели лето, о значении эпизода, в котором Андрей Болконский смотрит на небо Аустерлица, о луче света в темном царстве, которым была Катерина из «Грозы»...

Возможно, в школе вы их не любили. И вам приходилось писать крупно и размашисто, чтобы поскорее набрать нужный объем текста. Понимаю.

Но мне хочется убедить вас в том, что сочинение - это самая простая и благодарная форма самовыражения. Можно писать свою работу, надев любимые пижамные штаны и взяв чашку чая. Можно изложить свои мысли за один присест, а можно возвращаться к их изложению несколько раз. Кроме того, от вас ждут не стопку листов дипломной работы, а всего несколько страниц, на которых, к счастью, тоже помещается многое.

Однажды вы, молодой педагог, решите поучаствовать в городском конкурсе профессионального мастерства и обнаружите, что написание эссе будет в нем лишь первым этапом. Дальше задания будут усложняться.

Тогда почему бы для начала не попробовать себя в конкурсе

«Педагогический старт», где эссе - главный и единственный этап? И получить хороший опыт, не выходя из зоны комфорта. И, возможно, даже призы.

Побороть страх

Главный вопрос творческих конкурсов - какой балл поставить работе? Жюри получает 150-200 текстов, среди которых находятся сказки, стихотворения, рассказы, басни, аналитические материалы. Сложно оценивать их, отвергать или сопоставлять даже при наличии критериев (грамотность, оригинальность, соответствие теме).

Значит, руководства к написанию победной работы тоже нет? Пожалуй.

Но жюри попытается вам помочь. Советы подойдут тем, кто испытывает страх чистого листа и все же хочет раскрасить его своими мыслями. Они будут актуальны для темы этого и любого другого года.

Детали решают

Вы когда-нибудь обращали внимание на то, как много значат детали? Один маленький жужжащий комар не даст вам уснуть всю ночь. Один маленький крутящийся волчок в конце фильма «Начало» заставит долго думать о том, как на самом деле закончилась история. А вот несколько интересных и конкретных деталей, вплетенных в ваше эссе, наверняка заинтересуют читателя.

Больше десяти лет назад у меня самой было ответственное задание, в котором я тоже решила положиться на детали. И не зря. Я писала вступительное творческое сочинение на журфаке. Нам предложили несколько тем, одна из которых была посвящена компьютеризации. Тема была философского толка, но у меня получилось разбавить ее техническими подробностями: датой создания компьютерной мышки, названи-



ем видеокарты в моем системном блоке и т.д. Это укрепило преподавателей в мысли о том, что я знаю, о чем пишу, и обладаю достаточным кругозором. За то сочинение я получила около 63 баллов из 70 возможных. Хорошо запомнила улыбку женщины, которая выдала мою работу и увидела мои эмоции - эмоции абитуриентки, не верящей в свою оценку. А вы, пожалуйста, поверьте в силу деталей.

Банальности убивают

Банальности убивают текст. К слову, это утверждение тоже банально, но без него не получится обойтись. Дорогой конкурсант, берегись расхожих мнений и штампов. В сочинении о современной школе десяткам молодых педагогов хочется сказать, что мы живем в стремительном веке цифровых технологий. В работе о дистанционном обучении - что общение через гаджеты не заменит живого общения. В эссе о любимом педагоге - что он нашел ключик к детским сердцам. Но вы все-таки этого не говорите. Поверьте, жюри встречало эти фразы не раз. Они не выделяют вас среди других участников, а, наоборот, сделают похожими на многих. Эти формулировки используются так часто, что, к сожалению, теряют реальный смысл. Они становятся чем-то вроде междометий - заполняют паузы.

Это не значит, что для того, чтобы выделиться, вам нужно выбрать стратегию ослика Алфавита из сказки Михаила Пляцковского (упрямый ослик всегда говорил противоположности: если кто-то замечал, что сегодня чудесная погода, он отвечал, что скоро пойдет дождь). Просто вам стоит пропустить пустые фразы или заменить их на неизбитые. А может, найти другой заход для раскрытия темы.

Пафос упрощает

Поначалу может показаться, что утрирование и пафос спасают утопающего автора там, где ему не хватает свежей мысли или аргументов. Но они, наоборот, подсвечивают ваши слабые места, как яркий оранжевый спасательный круг. Если в конце эссе о школе вы напишете очевидное восклицание вроде «Будущее - за образованием!», читатель поймет, что вы устали, потеряли вдохновение и решили воспользоваться общей фразой, чтобы скрыть отсутствие концовки. Лучше отдохните и вернитесь к своему эссе с новыми силами.

Если в работе о взаимоотношениях с детьми вы вдруг сообщите, что все ваши ученики - это ангелы во плоти, которые больше всего на свете любят делать домашнее задание, никогда не списывают и не показывают свой характер, то член жюри заподозрит вас в необоснованном приукрашивании действительности (пусть даже малюсеньком).

Оставьте пафос за бортом. Хорошая компания для автора - это честность, последовательность и обоснованность эмоций.

Опрятность располагает

Встречают по одежке не только людей, но и творческие работы. Если вы молодой педагог, у которого неидеальный почерк, то еще помните, как ваша учительница боролась с вами за разборчивое письмо. Более того, теперь вы сами разгадываете письменные тетрадки ваших учеников. Поэтому со всех сторон можете понять, насколько важна и приятна аккуратность. Разумеется, вам не придется писать свою работу от руки (ее примут только в электронном формате). Но и здесь реверанс в сторону читателя будет кстати. Отформатируй-

те ваш текст так, чтобы не пришлось спотыкаться о внезапную смену шрифта, разные отступы, лишние пробелы, опечатки, случайные знаки препинания. Член жюри поймет, что вы писали работу осмысленно, с уважением к своим мыслям и с интересом к конкурсу. Грамотности от педагога ждут по умолчанию.

Займствования настораживают

Займствования коварны. Стоит оформить их неправильно, как они превращаются в плагиат, а того, кто их употребил, - в нарушителя авторского права. Найдя отличную мысль в книге или Интернете, вы можете использовать ее в своей работе. При этом обязательно сделайте отсылку к автору, поставьте сноску. Вы покажете жюри свою начитанность и умение оперировать разными источниками информации. Понятно, что цитаты не должны составлять большую часть вашей работы. Максимум - это небольшая изюминка в кексе, который вы все-таки испекли сами.

И хотя правильные заимствования не запрещены, постарайтесь изолировать себя от чужих мыслей. Узнав тему конкурса, не спешите гуглить статьи по ней. Часто они повторяют друг друга. Вы забьете голову вчерашними мнениями и предубеждениями и помещаете себе создать новый, оригинальный, удивляющий текст.

У вас есть все шансы стать лучшим автором «Педагогического старта». Не бойтесь быть собой. Пишите от сердца. Оттачивайте ваш слог.

Ждем вашей работы.

Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист
информационного отдела МГО
Общероссийского профсоюза
образования

Информация

Тема конкурса в 2021 году - «Профессия педагог. Взгляд со стороны школьной парты».

Организаторы предлагают участникам порассуждать о педагоге с позиции ученика. Вспомните, какими вы видели своих воспитателей и учителей. Подумайте, какими видят вас ваши ученики. Остался ли взгляд учащегося на педагога прежним? Что он ждал от педагога несколько лет назад и что ждет от него сейчас?

К участию приглашаются:

- молодые педагоги - работники общего, дополнительного, среднего профессионального образования;
- молодые преподаватели вузов;
- студенты, которые получают высшее или среднее профессиональное образование по педагогическому профилю.

Максимальный возраст участника - 30 лет. Общий стаж педагогической работы не более пяти лет.

Хобби как первая вакцина

Даже в коронавирусных реформах нашего бытия можно отыскать положительные последствия. Многочисленные лишения заставили нас проанализировать, что же на самом деле нужно человеку для счастья. И чем дольше длилась самоизоляция, тем проще становился его рецепт. Масштабное переосмысление ценностей привело к банальной, но почти забытой в последние годы идее: «Человеку нужен человек».

Три года назад, когда я добирался в переполненном вагоне метро до работы, меня окружали безучастные, серьезные и даже хмурые лица, которые еще не были облачены в маски. Тогда средства индивидуальной защиты практически не встречались в нашей повседневности, разве что только на туристах из стран Азии, которые большими и шумными группами катались по кольцевой линии.

Сегодня же этот до недавнего времени необычный атрибут красуется почти на каждом пассажире столичной подземки. И, казалось бы, стоит ли скучать по тем открытым, но абсолютно безэмоциональным лицам? Однако постепенно мне начало не хватать даже их. Чтобы понять это, понадобились полтора года пандемии и временная потеря практически всех очных взаимодействий с родными, друзьями и коллегами...

Но есть еще одно интересное изменение, которое подарил нам коронавирус. МГО Общероссийского профсоюза образования уже много лет занимается не только отстаиванием интересов педагогов, но и организацией их досуга. Мы живем с вами в таком обществе, в котором руководители образовательных организа-

ций не пребывают в постоянном желании уволить каждого своего работника, ущемить его или заставить страдать.

Социальное партнерство, правозащитная деятельность - ключевая задача любой профсоюзной организации. Однако мы всегда считали, что так называемая культмассовая работа тоже важна (творческие и спортивные

разными» делами. Каждый раз, когда мне приходилось писать об итогах какого-нибудь творческого или спортивного события в социальных сетях, еще до публикации в голове сразу же возникали готовые шаблоны злых комментариев: «Заняться вам, что ли, нечем?», «Чем только профсоюз ни занимается, лишь бы права педагогов не защищать!», «Постыди-

кации о них чаще собирали именно негативные комментарии: критику и обвинения, с которыми надо было работать.

В те страшные дни, когда режим всеобщей самоизоляции только начинался, люди оказались заперты в четырех стенах. Больше всего пугала неопределенность: сколько все это продлится, как будет проходить учебный процесс? Но существовал еще один сложный вопрос: чем занять свободное время, не покидая пределов квартиры? Конечно же, он не коснулся педагогов с маленькими детьми, их день теперь был расписан поминутно, но такое счастье досталось не всем.

Поэтому одинокими домашними вечерами тысячи людей искали спасение в своих хобби. Можно ли подсчитать, сколько за это время мы успели прочитать книг, собрать алмазных мозаик, раскрасить картин по номерам, написать стихов, сочинить песен, пройти марафонов на отжимания и стояние в планке? И все ради того, чтобы не оставаться наедине с тревожными мыслями. Поэтому первой вакциной против коронавируса стало именно хобби. Сегодня мы смотрим на творчество и спорт иначе: уважительно, благосклонно и даже благодарно.

Постепенно мы привыкли к новому режиму жизни и его правилам. И даже научились проводить по ним очные мероприятия, среди которых как никогда много именно творческих конкурсов и фестивалей, спортивных соревнований. Например, еще зимой 2021 года стартовала целая серия состязаний Московской федерации профсоюзов, направленных на поддержание физической формы работников и их семей. Праздник «Профсоюзная зима» включал в себя соревнования по метанию медбола, поднятию гири, мини-футболу и даже настоящую лыжную гонку. Во всех номинациях принимали уча-

стие и представители сферы образования. Вице-чемпионом по мини-футболу и метанию медбола стала сборная ТПО СВАО. В число победителей также вошла семья Оливетских, представлявшая школу №2066 (ТПО ЮЗАО).

В марте на спортивных играх «Молодежная лига» себя отлично показала команда столичной Ассоциации молодых педагогов. Наши профсоюзные активисты прошли ледовую эстафету на коньках и гонку-преследование. Также в марте мы болели за учителей, решивших проверить свои силы в соревнованиях спортивных семей. МГО профсоюза представляла сразу 39 команд. Вновь в список лучших вошла семья Оливетских, а отрасль образования стала первой в общекомандном зачете. На весенне-летней Спартакиаде трудящихся наши спортсмены показали высший класс в мини-футболе, шахматах и перетягивании каната.

Впрочем, спортом досуговые профсоюзные мероприятия не ограничились. Например, большой интерес московских педагогов вызвал конкурс «Профсоюзный повар», организованный ТПО ЦАО. В очном финале свое мастерство продемонстрировали сразу 22 участника. Сначала конкурсанты представили «домашние заготовки» - десерты, которые дегустировали и оценивали члены жюри до начала основной части соревнований. Лучшим же оказался учитель испанского языка школы «ШИК 16» (ТПО СВАО) Артем Гольцов.

Еще одно яркое мероприятие прошло в ЦАО - VII конкурс актерского мастерства «Северное сияние». За звание самых артистичных, талантливых, харизматичных и веселых боролись 4 команды. Каждый педагог практически ежедневно использует актерские приемы в своей деятельности. Возможно, именно поэтому конкурс «Северное сияние» обладает такой популярностью, а его участники демонстрируют настолько убедительную игру, что иногда даже не верится, что перед нами находится учитель геометрии, а не звезда экрана. Члены жюри так и не смогли выявить единственного победителя, поэтому признали лучшими сразу 2 команды: «#Командацветафиолета» (ТПО СВАО) и «Оригинальное название» (ТПО СЗАО).

Бесспорно, талантливым людям нужен зритель. Но масштабное переосмысление ценностей затронуло и тех самых злобных комментаторов. Нельзя сказать, что их совсем не осталось, просто теперь к их мнению больше не прислушиваются другие люди. Постепенно такой деструктивной критики становится все меньше. Упомянутые выше мероприятия и вовсе не вызвали никакой негативной реакции.

Хочется верить, что пандемия коронавируса все-таки пройдет, но с нами навсегда останется та новая искренность, которая родилась благодаря непростым условиям.

Сергей ВЬЮНКОВ,
корреспондент МГО
Общероссийского профсоюза
образования



конкурсы, фестивали, соревнования). Мы понимали, что педагогу необходимо перевоплощаться, примерять новые роли. Мы были уверены, что любой учитель, воспитатель, преподаватель вуза или педагог дополнительного образования - представитель творческой профессии, а творческим людям всегда нужна трибуна. Если вы пишете стихи, поете, играете на музыкальных инструментах, занимаетесь рукоделием, то у вас обязательно есть потребность в публице.

Только это упорно отрицали люди, убежденные, что профсоюз должен заниматься лишь «се-

лись бы лучше, чем о таком писать!», «Профсоюз разве для этого нужен?!».

Бесполезно было объяснять, что в этот же день наши специалисты проводили проверку образовательной организации, или участвовали в заседании Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, или защищали в суде право члена профсоюза на назначение досрочной педагогической пенсии... Годами во мне складывался настоящий комплекс, фобия. Вроде бы творческие и спортивные мероприятия действительно нужны, но публи-





Беги с нами

МГО Общероссийского профсоюза образования анонсирует новый спортивный проект. Присоединяйтесь!



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
**ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

Вы когда-нибудь пробовали заниматься бегом? Если вы не профессиональный спортсмен или уверенный любитель, то ваш первый опыт мог выглядеть так.

Вы представили, как здорово до работы бегать по ближайшему парку, слушать музыку или птичек, дышать свежим воздухом. Надели самую симпатичную спортивную одежду. Вышли в тот самый парк. Перебороли стеснение перед прохожими. И...

И, пробежав свой первый километр, округлили глаза. Получилось совсем не так легко, как вы ожидали. Ноги устали, дыхание сбилось, пот выступил на лбу. Вам кажется, что вы погорячились и бег - это не ваша история. Кроссовки отправились пылиться в шкаф.

Это была ваша стратегическая ошибка! Правда, вы ошиблись не в том, что начали бегать, а в том, что так быстро бросили.

Да, приходится признаться: перед тем как приступить к бегу, надо было познать его теорию, чтобы выбрать подходящие кроссовки, наладить дыхание, научиться разминаться и не шокировать свой организм внезапной двигательной активностью.

Но не менее важно удержать желание бегать и «распробовать» бег.

Маленькая тщедушная семечка выпускает надежные корни, если не выкапывать ее из земли и подождать. Привычка к бегу (как и любая другая привычка) пу-

скает корни в ваш распорядок дня тоже постепенно. Незаметно вы войдете во вкус. Легче будете преодолевать расстояния, захотите обзавестись держателем для бутылочки воды, найдете живописную тропу, захотите поставить свой личный рекорд, поучаствуете в спартакиаде работников и с удовольствием повесите медаль участника на гвоздик.

Это будет ваше увлечение и отвлечение от повседневных дел, повод познакомиться с новыми людьми, способ снять стресс, почувствовать себя красивее и сильнее. В наши дни бег стал новым видом зависимости. Он стал модным. И спровоцировал появление массовых мероприятий - городских марафонов, полумарафонов, благотворительных забегов.

Когда вы начинаете делать что-то в одиночку, соблазна дать слабину становится больше, а мотивации и поддержки, которые позволят продолжать работу над собой, меньше. Поэтому профсоюз предлагает вам бегать вместе с ним.

В 2021-2022 учебном году МГО профсоюза объявляет онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать». Партнером выступает компания RussiaRunning. Планируется, что чемпионат станет для нас регулярным событием, но пока мы запускаем его пилотную версию, которая охватывает период с 1 по 30 сентября.

Интересный факт: «Жить. Учить. Бежать» - это часть нашего профсоюзного проекта по здоровьесбережению, который вошел в число победителей конкурса грантов Президента Российской Феде-

рации на развитие гражданского общества в этом году.

Идея чемпионата такова. С 23 августа участник регистрируется на сайте **mgoprof.russiarunning.com**, заводит личный кабинет и подключает к нему трекер (фитнес-браслет), чтобы фиксировать данные о своей активности.

Попробовать свои силы в чемпионате могут члены профсоюза и члены их семей. Каждый участник работает на себя (личный зачет) и на территориальную профсоюзную организацию (командный зачет). Главная цель команд - преодолеть 121000 км. Это как оббежать экватор три раза. Задача масштабная, но достижимая. Тем более можно не только бегать, но и просто ходить, ездить на велосипеде или плавать.

Когда пилотный проект будет завершен, МГО профсоюза определит победителей. Мы наградим призами команду и членов профсоюза, которые покажут наилучшие результаты.

Участники, которые не займут первые места, но тоже покажут достойные результаты, получают медали и подарки. Характер подарка будет зависеть от количества набранных баллов-километров.

Чтобы не пропустить старт чемпионата «Жить. Учить. Бежать», следите за новостями на **mgoprof.ru** и в наших соцсетях. А если вы председатель профсоюзной организации, не забывайте проверять корпоративную электронную почту. Куратор проекта - Наталья Саванчук, главный специалист организационного отдела МГО профсоюза (**SavanchukNY@mgoprof.ru**).

Это будет захватывающий и вдохновляющий марафон длиной в месяц, который вы смело можете посвятить себе и Дню учителя. Пора перешнуровать кроссовки, смазать цепь велосипеда или просто приучить себя к прогулкам. Стартуем?

Ксения ЗОТКИНА,
главный специалист информационного
отдела МГО Общероссийского
профсоюза образования

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Лора ЗУЕВА

**Первый заместитель главного редактора -
ответственный секретарь**
Ирина ШВЕЦ

Генеральный директор
Валерий ГУНДАРЕВ

Ведущий редактор
Лора ЗУЕВА

Компьютерная верстка
Константин ГРЕССЕЛЬ
Олег МАТЮНИН

Зав. корректурой
Екатерина ШМИДТ

Адрес редакции
107045, Москва,
Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1
Телефон для справок (495) 259-53-02
Электронная почта ug@ug.ru
Веб-сайт http://www.ug.ru

Учредитель
АО «Издательский дом
«Учительская газета»

Издатель
АО «Издательский дом
«Учительская газета»

«Учительская газета-Москва» 12+
Номер выпуска 33 (10894)
17 августа 2021 года

Время подписания в печать
14.00
16 августа 2021 г.

Газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (ПИ №ФС77-50524)

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

Тип. 1627

Индексы: 19690, 16807

Тираж 1000 экз.

Цена договорная

© «Учительская газета».
Все права защищены.
Перепечатка допускается только по письменному согласованию с редакцией, ссылка на «УГ» обязательна.

Ⓚ - материал печатается на коммерческой основе.
Редакция не несет ответственности за достоверность информации, данной в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать с позицией редакции.

Рукописи, фотографии, рисунки не рецензируются и не возвращаются.

Здоровее, энергичнее и счастливее



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ФОНДА ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

В момент кризиса сознание человека начинает работать усиленно. Разум ищет выход из тупика, единственная мысль сверлит мозг: «Надо что-то сделать». Эта история о том, как МГО Общероссийского профсоюза образования укрепила корпоративную систему здоровьесбережения и выиграла грант Президента Российской Федерации.

В очередной раз описывать разрушительные последствия пандемии коронавирусной инфекции бессмысленно. Стоит лишь напомнить о том, насколько сильно разгул COVID-19 и попытки его остановить сказались на возможности педагогов вести здоровый образ жизни.

В конце 2020 - начале 2021 года МГО профсоюза провела опрос «Здоровый образ жизни. Хочу?

ли, как в условиях дистанта можно предоставить педагогам дополнительные возможности заниматься спортом и физической культурой.

Проект МГО профсоюза «Здоровье педагога - победа профсоюза» занял первое место вполне заслуженно. Проект включает в себя целую стратегию по развитию здоровьесберегающей среды в профсоюзе. Наряду с традиционными подпроектами и мероприятиями были разработаны инновационные - «Проффитнес-челлендж», «От округа к округу». Эти подпроекты решают, пожалуй, главные проблемы дистанта: отсутствие времени на физическую активность и мотивации.

Идея «Проффитнес-челленджа» заключается в том, что для хорошей тренировки педагогу хватит пары свободных квадратных метров у себя дома и экрана компьютера. Цикл видеозаписей с тренировками от профессио-

129 человек воспользовались дотацией МГО профсоюза на приобретение абонементов в фитнес-клубы.

Выступления наших педагогов на спортивных соревнованиях, организованных в соответствии с планом правительства Москвы в 2020 и 2021 годах, можно без преувеличения назвать блестящими. МГО профсоюза показала самое большое представительство на следующих мероприятиях:

- двух турнирах по мини-футболу;
- двух соревнованиях в рамках проекта «Молодежная лига»;
- соревнованиях «Профсоюзная зима»;
- соревнованиях «Всей семьей за здоровьем»;
- онлайн-турнире по шахматам;
- Спартакиаде трудящихся среди членских организаций Московской федерации профсоюзов.

Всего в этих мероприятиях участвовали более 500 педагогов и членов их семей. Таковы результаты наших спортсменов:

- «золото» в семейных стартах у семьи Оливетских из школы №2065 (ТиНАО);
- «золото» на онлайн-турнире по шахматам у Артема Галактинова из школы №887 (ЗАО);
- «золото» по шахматам в очном формате у команды гроссмейстеров из ТПО СВАО;

Как участвовать в программе «Проффитнес»?

Выбрать подходящий фитнес-клуб, участвующий в программе

Связаться с персональным менеджером

Оформить абонемент

✓ Передать в ТПО документы для получения дотации от МГО Профсоюза

Подробности – на нашем сайте. Считайте QR-код, чтобы узнать о «Проффитнесе» больше.



Могу? Делаю?», который показал, что главным препятствием для ведения ЗОЖ в период пандемии и дистанта стала невозможность регулярно заниматься физической культурой и спортом. Так ответили 57,5% из 2000 опрошенных педагогов.

Общероссийский профсоюз образования, понимая исключительную миссию профсоюза в деле формирования здоровьесберегающей среды, объявил конкурс «Здоровые решения». В рамках конкурса региональные, территориальные и первичные профсоюзные организации представили свои проекты и рассказы

нального наставника позволяет грамотно поддерживать тонус организма перед работой и после, не тратя время на сборы и дорогу в спортивные учреждения.

Эстафета утренних зарядок «От округа к округу» помогла взбодриться большому количеству членов профсоюза. Эффект снежного кома и чувство корпоративной идентичности обеспечили массовость эстафеты. Помним нехитрую истину о том, что хорошие начинания всегда реализуются лучше, если взятыся всем миром.

Программа «Проффитнес» не сбавляла обороты: в 2020 году

- «золото» на турнире по мини-футболу у команды ТПО СЗАО.

Среди московских педагогов особенно сильны футбольные традиции. Например, команда СВАО стала серебряным призером турнира по футболу на снегу и бронзовым призером в уже привычных погодных условиях весной. Наш профсоюзный футбольный клуб «Профком Юнайтед» продолжает выступать в регулярном чемпионате Любительской футбольной лиги Москвы.

Профсоюзные спортсмены также отличились в соревнованиях по другим дисциплинам: лыжным гонкам, метанию медбола, под-

нятию гири, дартсу, настольному теннису.

Понятие «здоровьесбережение» не сводится только к спорту и физической активности. Контроль состояния организма со стороны врачей, своевременная помощь медиков тоже необходимы. В 2020 году программа добровольного медицинского страхования МГО профсоюза показала впечатляющий рост. Всего с членами профсоюза было заключено 1462 договора о ДМС. Такое количество обусловлено постоянно растущей привлекательностью условий заключения договоров и расширением списка клиник-партнеров. Данное обстоятельство не осталось вне поля зрения экспертов, и программа ДМС МГО профсоюза одержала победу на Всероссийском смотре-конкурсе «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности», организованном Центральным советом Общероссийского профсоюза образования.

Накопив достаточный опыт и получив значительные результаты, МГО профсоюза подошла, пожалуй, к главной оценке своей деятельности по здоровьесбережению педагогов. В июне 2021 года наша организация вошла в число победителей конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества. Из 12255 заявок от различных некоммерческих организаций только 2144 заявки, включая нашу, получили это поощрение.

На ум приходит девиз российских морских пехотинцев: «Где мы, там победа!» И правда, за неполный год МГО профсоюза доказала значимость своих усилий по сохранению здоровья педагогов три раза. Победы в этих конкурсах лишь отражение работы, спутник огромного желания сохранить здоровье членов нашего профсоюза. Главная победа профсоюза - когда кто-то из педагогов обнаруживает в себе новые силы, начинает хорошо высыпаться, замечает, что у него улучшились настроение и аппетит. Когда от тревожной мысли «Надо что-то делать» мы приходим к вопросу «А что бы еще такого сделать?». И помни, дорогой читатель: к предоставленным возможностям должно быть приложено твое желание меняться, становиться здоровее, энергичнее и счастливее. Будь здоров!

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист
организационного отдела МГО
Общероссийского профсоюза
образования