



Объединяясь с нами, становишься сильнее!



Работаем на результат

Лето - пора каникул и отпусков, а еще самое удачное время, чтобы подвести итоги завершившегося учебного года. И, конечно, наметить планы на будущий. В МГО профсоюза 2022-й посвящен развитию корпоративной культуры. Но обо всем по порядку.

Развиваем соцпартнерство

Задачи профсоюза меняются в зависимости от многих факторов, связанных с развитием образования, социального партнерства, меняющимися нормативными актами, стратегическими задачами профсоюзного движения. Но главная и самая важная задача - защищать трудовые права педагогов - неизменно остается в нашем поле зрения.

Ключевым событием в этом направлении можно назвать подписание дополнительного соглашения между Департаментом образования и науки Москвы и МГО Общероссийского профсоюза образования. Более 80 содержательных попра-



вок! Каждый пункт - новая возможность в сфере защиты прав работников образования. В начале сентября мы вновь сядем за стол переговоров и обсудим пролонгацию соглашения на последующие годы.

Еще одним важным направлением в работе с департаментом в 2021-2022 учебном году стало участие МГО профсоюза в ведомственном контроле за соблюде-

нием трудовых прав работников, а также в проверках службы финансового контроля ДОНМ. Практика совместной деятельности укрепляет авторитет профсоюза.

Мотивируем коллег

Что для нас мотивация? Это создание такой атмосферы, таких стимулов, которые повысят вовлеченность членов профсоюза, первичных профсоюзных организаций в общую работу, в ее развитие, дадут новые результаты и откроют новые грани профсоюзной работы. Наша позиция - объединять, защищать, развивать, заботиться - неизменна, а добиться этого помогают конкурсы, проекты, гранты. Сегодня у МГО профсоюза более 20 проектов разных форматов и направленности.

Уже несколько лет ППО участвуют в городских профсоюзных проектах, которые помогают им развиваться. Главный из них, направленный на повышение результативности профсоюзной работы и вобравший в себя динамику всех показателей деятельности первичек, - «Эф-

фективная профсоюзная организация». Это звание с достоинством носят почти 100 наших организаций!

Среди других интересных проектов - «Территория соцпартнерства», «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков», «Профсоюзное признание», «Наши дети», «От спорта к искусству», «Проффитнес» и так далее.

Наш опыт давно стал образцом для многих профсоюзов страны, и коллеги с удовольствием перенимают столичный бэкграунд. В этом году мы делились знаниями с ответственными за работу по охране труда региональных ППО. А еще на нашем, можно сказать авторском, семинаре «Проектное управление деятельностью профсоюза» побывали руководители профорганизаций из 30 городов России.

А для чего еще создаются проекты? Чтобы ими делиться, обретать сторонников наших идей. В профсоюзе их должно быть много, и чем больше они будут ориентированы на потребности и интересы членов, тем ценнее будет этот опыт.

Поддерживаем первички

Мы стараемся создавать комфортные условия для первичных организаций в школах и мотивировать на высокие показатели. В этом учебном году мы впервые провели конкурс среди первичек со 100%-ным членством на получение гранта МГО. Грантовая система - один из эффективных инструментов работы на сегодняшний день.

14 первичных профсоюзных организаций представили на конкурс свои программы по развитию корпоративной культуры. Вот некоторые из них: школа №141 с проектом «Детектив-квест «По следам потерянных ценностей...», школа №1448 с задумкой «Вишневый сад Шуваловской школы», школа №1504 с идеей «Чтение - корпоративный стиль команды школы и культурный код», школа №2083 с проектом «Полезные каникулы», наконец работа школы №2094 «Система адаптации и приобщения к корпоративной культуре новых работников, принятых в период открытия новых образовательных площадок». В этом конкурсе первички максимально раскрыли свой потенциал и творческие возможности!

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО Общероссийского профсоюза образования

Продолжение на стр. 2



Продолжение. Начало на стр. 1

Делимся опытом

2020-2021 учебный год был щедр на яркие события. Самые важные встречи с коллегами, руководителями, профактивами прошли на селекторных совещаниях «Профсоюзный час». Семнадцать селекторов и больше двадцати часов общения! У нас в гостях побывали около 70 спикеров, мы обсудили более 100 тем!

За рамками селекторных совещаний также прошло много интересных обсуждений. С коллегами из профсоюзного движения поговорили на тему «Профсоюз как элемент экосистемы московского образования», обменялись опытом, разобрали лучшие кейсы школ и колледжей.

Конечно, доказать свою полезность каждому члену профсоюза, особенно общественной организации наших масштабов, дело непростое, но мы видим в этом перспективу и возможности.

Побеждаем и не останавливаемся!

Каждому хочется добиваться результатов, которыми можно гордиться. А это значит, побеждать, становиться лучше, развиваться, расти, преодолевать инерцию. В 2021-2022 учебном году у нас есть достижения, о которых просто невозможно не рассказать.

МГО Профсоюза образования заняла первое место на Всероссийском смотре-конкурсе Центрального совета Общероссийского профсоюза образования. В соревновании «Профсоюзная организация высокой социальной эффективности» лидировал проект социальной поддержки детей членов профсоюза МГО «Наши дети». Эксперты высоко оценили такую помощь, как новогодние подарки, канцелярские наборы, именные стипендии для первокурсников МГПУ и МПГУ, льготные путевки в детские лагеря.

Нам заслуженно досталась победа в конкурсе Московской федерации профсоюзов по информационной работе в номинации «Профсоюзный прорыв». Мы стали номинантами международной премии #МЫВМЕСТЕ, вышли в региональный этап. Цель премии глобальна: поддержка общественно значимых инициатив, которые помогают сделать мир лучше.

Мы решили не останавливаться и подали заявки на получение гранта мэра, на ежегодную профессиональную премию «Профсоюзный авангард»-2022, учрежденную центральной профсоюзной газетой «Солидарность». Выиграем и непременно поделимся радостью с вами. Верим, так и будет.

Впервые в театральном мире была утверждена программа «Лояльность», и мы одержали победу в номинации «Лучший корпоративный зритель» по итогам года в МХТ имени Чехова. Да, наши коллеги бьют рекорды по просмотрам театральных постановок! Как и спортсмены! Потому что мы победили во Всероссийском конкурсе ЦС профсоюза «Здоровые решения» с проектом онлайн-чемпионата «Жить. Учить. Бежать».

У МГО Профсоюза образования есть победы и в московских спартакиадах среди отраслевых профсоюзов, и на футбольных полях наших команд «Профком

United-M» и женской команды по мини-футболу «Надежда профсоюза».

Ищем современные подходы

Конкуренция, психоэмоциональное напряжение, интенсификация труда, жесткость решений в трудовых отношениях. Современность диктует свои правила. Меняется мир, а вместе с ним идет переоценка жизненных ценностей. Если раньше в приоритете у работника были заработная плата и защита его прав, то теперь они уступили занятости как таковой и комфорту рабочего места.

Мы наблюдаем, как стремительно развиваются технологии. И, пожалуй, как и все, надеемся, что автоматизация не затронет и не заменит учителя. Для того что-

нию педагогов. Надеемся, что 2023 год придаст молодому конкурсу наставничества новый импульс и добавит участников.

Для нас важно отмечать вклад опытных специалистов в развитие наставничества. Ведь коллеги обучают молодых учителей всему тому, что знают сами. Эти знания, напутствия и поддержка - лучшее, что может получить начинающий специалист. А конкурс - отличный способ поблагодарить наставников за заботу.

Танцуем и поем

Дни молодого педагога, автопробег с участниками из 17 регионов страны, московский день во Всероссийской педагогической школе ЦС Общероссийского профсоюза образования стали ярчайшими событиями года. А еще одной запоминающейся пло-

Объединяясь с нами, становишься сильнее!

бы быть конкурентоспособным, определять свой профессиональный путь и быть готовым к изменениям, педагог, как и любой другой работник, должен профессионально расти. И профсоюз помогает справляться с новыми вызовами времени.

В прошлом учебном году прошел семинар «Антихрупкость профсоюза». Пятнадцать председателей региональных профсоюзных организаций Центрального федерального округа посетили МГО профсоюза, чтобы поговорить о современных тенденциях и о том, как организовать работу профсоюза в XXI веке. Встреча помогла еще раз переосмыслить изменения, коснувшиеся профессиональной сферы, и разработать дальнейший план развития.

Обучаем педагогов

Мы учимся сами и помогаем учиться коллегам. Нет, мы не беремся за обучение в предметных областях и не претендуем на право подготовки в сфере методик. А вот социальное проектирование, эмоциональный интеллект, технологии коммуникаций и взаимодействия - это в области наших интересов и возможностей. Только за текущий учебный год более 1000 педагогов - членов профсоюза повысили квалификацию в МГО.

Достижение в работе с молодыми педагогами - всеми любимая школа профессионального роста «Новый вектор». Этим летом площадка вновь стала центром притяжения, общения и новых знаний. А темой программы стала «Применение игровых технологий в образовательном процессе». Игровые технологии и интерактивы - это актуально и современно, а главное - повышает мотивацию к обучению.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. А мы уже в этом году провели конкурс «Наставник молодых педагогов», в котором объединили опытных учителей, которые благодарно и абсолютно бескорыстно передают традиции и педагогические практики следующему поколе-

щадкой, собравшей около двух тысяч участников из пяти стран мира, стал наш Международный фестиваль «Общайся! Создавай! Применяй!».

И это здорово, когда опорой в этой работе, партнером и вдохновителем становятся наши коллеги - Столичная ассоциация молодых педагогов. Об их работе вы сможете много узнать из материалов этого номера газеты. Главное достоинство ассоциации - бесконечный креатив, неутомимый оптимизм и равнодушие к жизни школы. Спасибо вам, наши яркие, молодые, энергичные, любимые коллеги!

Саморазвитие - это то, что нужно каждому. Можно иметь много наставников, помощников, контролеров, но не вобрать ничего из их опыта... если не делать самостоятельных усилий. Все участники наших профсоюзных активностей точно знают, для чего им нужен тот или иной конкурс. И как же не вспомнить о традиционном турслете педагогов, который тоже не обошелся без участия молодых педагогов?! Этот выезд был самым масштабным за историю мероприятия: более 1400 воспитателей, учителей, директоров, членов управленческих команд собрались на берегу Москвы-реки в Московской области, чтобы повысить квалификацию и просто хорошо провести время, обрести новых друзей. И такие моменты самые важные в жизни.

Работаем для вас

Любая организация примеряет на себе новые тренды. Вот и мы танцуем, бежим, играем вместе с вами, дорогие наши члены профсоюза. А еще мы даем мастер-классы, создаем циклы тренингов, пишем эссе и проходим квесты и тесты. И конечно, получаем заслуженные благодарности!

Проект МГО «Здоровые решения - выбор педагога» выиграл грант Президента РФ в 2021 году, обогнав проекты 12500 некоммерческих организаций! Вдвойне приятно, что произошло это в Год здоровья и долголетия. Победа положила начало череде спортивных активностей: онлайн-чем-

пионатам «Жить. Учить. Бежать» и «Человек идущий», а также мастер-классам по физической активности.

Не спортивное, но не менее масштабное мероприятие - бал молодых педагогов «ПроЧудо» - собрало более 500 педагогов Москвы. Вальс, дефиле, бумажное шоу и дискотека! В канун старого Нового года на площадке банкетного комплекса Golden Palace развернулось фееричное шоу. Учителя кружили по залу в бальном танце. Для тех, кто не решился попробовать себя в роли танцора, нашлись другие развлечения: конкурс фотографий, интерактив от ведущего в виде дефиле, гороскопов и новогодних желаний.

Еще одной особенностью этого учебного года стали онлайн-активности. На сайте mgoprof.ru,

в социальных сетях и на селекторных совещаниях «Профсоюзный час» стали проходить игры: викторина «Профсоюзная гонка», онлайн-игры «Профи во всем», «ПРОБЕГ», онлайн-викторина «Новогоднее настроение».

Особую актуальность обрела онлайн-игра «Маршрутами Победы. 1941-1945». Почти восемьсот человек состязались в военно-исторической онлайн-реконструкции событий. Игрокам нужно было найти и обезвредить мины, восстановить связь со штабом и расшифровать секретное донесение. Подобные соревнования не только интересное времяпрепровождение, но и способ сохранения исторической правды и справедливости.

Цель мы преследовали «корыстную»: дать возможность участникам онлайн-игр лучше узнать профсоюз, на своем опыте убедиться, что это яркая и современная организация. Не менее глобальные цели мы преследовали, когда организовывали веселый и необычный челлендж «Бегу с другом». Приз зрительских симпатий, кстати, достался хозяину самого необычного питомца - свинки Дуси.

Своих не бросаем

Не раз наши первички и территориальные профсоюзные организации демонстрировали свою солидарность с теми, кто в беде, кому нужна помощь. Так, мы собирали средства для ребенка члена профсоюза, которому нужна была срочная медицинская помощь, перечисляли средства нашим коллегам из других регионов России, где произошли природные катастрофы и стихийные бедствия, помогли в пору коронавируса московским медикам.

МГО Профсоюза образования не смогла пройти и мимо мировых изменений. В пункт сбора гуманитарной помощи центра «Мосволонтер» мы отвезли продукты и средства гигиены, купленные на пожертвования МГО Профсоюза образования, территориальных и первичных профсоюзных организаций школ, колледжей и вузов. Все это достав-

лено Российским Красным Крестом в места временного размещения беженцев из Донбасса.

Для поддержки членов профсоюза в трудную минуту мы уже давно создали солидарный фонд благотворительной помощи. В 2022 году более 10 миллионов рублей из профсоюзных взносов было направлено на помощь 1078 членам профсоюза.

А в газете «Мой профсоюз» был опубликован материал «Своих не бросаем». Он приурочен к 30-летию дружбы Московского и Донецкого профсоюзов. За эти годы между организациями было проведено бесчисленное количество совместных мероприятий, и мы верим, что сотрудничество двух дружественных организаций не прекратится, несмотря на трудности.

Планируем и достигаем

В сентябре пройдет внеочередная конференция МГО профсоюза, где коллеги обсудят ход реализации проекта «Эффективная первичная профсоюзная организация». Работа над этим проектом навела нас на более глубокие размышления над темой современного имиджа и бренда профсоюза, что определило задачи для работы в этом и последующих годах. Но это далеко не все планы. 2022 год проходит под эгидой развития корпоративной культуры. В центре внимания профсоюза анализ проблем трудовых коллективов и проведение мероприятий по улучшению микроклимата, сплоченности и единства. Педагогов ждет много интересных тимбилдингов и конкурсов.

Да, в будущем году предстоит много работы, преодоление проблем и трудностей, но каждый знает, что за ними всегда кроются успехи и новые победы.

Особенные люди

В наш век практицизма и рациональности, огромных скоростей и неопределенности мы все чаще говорим о деньгах и личной выгоде, о себе любимых. На задний план отходят понятия коллективной ответственности, социальных ценностей, а также принцип солидарности и взаимопомощи. Профсоюз остается чуть ли не единственным пространством для дружбы и сотрудничества. Все потому, что в нем работают, в основном на безвозмездной и добровольной основе, замечательные люди - председатели первичек, профсоюзный актив и просто неравнодушные люди. Для них ценности, корпоративные традиции, высокие принципы не просто слова, а побуждение к действию. К действию для помощи человеку, своей организации. И все, о чем сказано в этой статье, - это именно их дела, успехи и победы.

Спасибо, дорогие коллеги, за то, что вы есть, что мы вместе и рядом. Вам предназначена особая миссия в коллективе. Приходится быть защитником и социальным партнером, воспитателем и наставником, иногда «профсоюзной жилеткой», но всегда другом и товарищем.

Наши коллеги доверили нам быть их представителями. И нам надо оправдать это доверие. Будем двигаться дальше, осваивать новые горизонты, служить и защищать.

Марина ИВАНОВА,
председатель МГО
Общероссийского профсоюза
образования

С какими трудностями сталкиваются первичные организации в школах? Наверняка каждому, кто собирается заняться общественной деятельностью, было бы полезно получить ответ на этот и другие вопросы.

Важный статус

Я учитель, а это моя работа. Трудная, порой непредсказуемая, но это работа, которую я люблю! Не так давно, если быть точнее, чуть более двух лет назад, я обрела еще одно интересное и общественно важное занятие. На отчетно-выборной конференции меня избрали председателем первичной профсоюзной организации. В тот момент я испытала гамму чувств: и удивление, и восторг, и благодарность за доверие, и, конечно же, осознание того, что необходимо стремиться соответствовать ожиданиям коллег.

Начало общественной деятельности

Я взялась за дело с энтузиазмом, горящими глазами и верой в результат. Мало что удавалось с первого раза, были серьезные проблемы с информационной работой, слабо реализовывались окружные и городские программы, профкому не хватало компетенций для решения правовых споров и помощи членам профсоюза.

Но мы верили и не сдавались. Ощутимый результат не заставил себя долго ждать. Спустя два года наша школа достигла отметки 85% профсоюзного членства по сравнению с 63% в 2019 году. А по итогам 2021 года нам было присвоено звание «Эффективная первичная профсоюзная организация». В следующем году мы надеемся получить знак МГО Общероссийского профсоюза образования «Территория социального партнерства».

Работа единомышленников

Для председателя важно найти золотую середину между требованиями администрации школы и

Рецепт эффективности

Впереди еще долгая дорога, и идти по ней становится все интереснее



интересами работников. Такое сотрудничество повышает эффективность работы школы и сохраняет ее безупречную репутацию.

Наша с администрацией работа выстраивается на принципах единства в решении общих проблем. В первую очередь это грамотно и своевременно составленные школьные нормативные документы, локальные акты, начиная с коллективного договора и заканчивая документами антикоррупционной политики. И это правильно, потому что работа каждого сотрудника, его профессиональные, трудовые, социальные-экономические права должны находиться в правовом поле.

Секрет успеха в знаниях

Что же помогло нам выстроить перспективную траекторию развития ППО школы? Однозначного ответа нет. Безусловно, это изучение опыта работы коллег. Нам помогли онлайн-курсы электронного обучения Учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов. Курсы повышения квалификации «Пра-

возащитная деятельность профсоюзов» позволили получить знания и навыки в психолого-педагогических, коммуникативных, методических областях. А выездной интерактивный семинар для председателей ППО «Психология ведения переговоров», организованный ТО ЮВАО МГО Общероссийского профсоюза образования, под руководством Жанны Владимировны Гусаровой помог качественно решить несколько конфликтных ситуаций.

Выстраиваем диалог

Конечно, важно прислушиваться к коллегам. Наши самые правильные и нужные решения были приняты коллегиально. С директором школы №1566 Татьяной Викторовной Смирновой мы договорились о поощрении педагогов и членов профсоюза. За отличные результаты в конференциях, фестивалях, конкурсах, а также для «ударников труда» предусмотрены премии или ценные подарки. А еще педагоги теперь могут получить дополнительный оплачиваемый отпуск:

за членство в профсоюзе, за работу в течение года без больничных листов, на сопровождение 1 сентября ребенка-первоклассника, на свое бракосочетание. Профсоюз старается работать ради коллектива, а коллектив видит и ценит эти старания.

Защищаем и поддерживаем

Я вхожу в состав управляющего совета и комиссии по урегулированию споров. Профсоюз всегда рядом с теми, кому нужна помощь. В школе создана комиссия по охране труда. Уполномоченные ежемесячно проводят проверки и сообщают о выявленных нарушениях, обращаются к администрации школы с предложениями по улучшению системы охраны труда. Все это позволяет нам поддерживать имидж школы как организации с достойными условиями труда.

Увеличиваем членство

Успех привлечения сотрудников в члены профсоюза заключается и в организации качествен-

ного отдыха. Это концерты, спектакли, экскурсии, футбольные и баскетбольные матчи, организованные на безвозмездной основе в рамках программ МГО профсоюза «От спорта к искусству» и ТО ЮВАО «Театральный калейдоскоп», а также совместные мероприятия, например встречи администрации с молодыми педагогами. Кроме того, члены профсоюза могут посетить интересные места нашей необъятной Родины, воспользовавшись программой ТО ЮВАО «Профсоюзный вояж». О профсоюзе нужно рассказывать! В нашей школе налажена эффективная коммуникация. Обо всех важных мероприятиях коллеги узнают из группы в WhatsApp, телеграм-канала или из корпоративной почты.

Профсоюз - это ответственность

Я понимаю, что должна мотивировать людей, вести их за собой, помогать находить ресурсы для покорения новых вершин, вовремя вставать на защиту интересов сотрудников. Именно в этом заключается роль председателя профсоюзной организации. В ближайшей перспективе мы очень надеемся достичь 100%-го членства в нашей первичной профсоюзной организации, повысить активность членов профсоюза в конкурсном движении, продолжим развивать совет молодых педагогов школы.

А есть ли в этой школе проблемы, спросите вы? Есть, но я называю их рабочими моментами, именно они помогают нам двигаться дальше. Впереди еще долгая дорога, и идти по ней становится все интереснее.

Светлана МАКАРОВА,
председатель ППО школы №1566
памяти Героев Сталинградской
битвы (ТО ЮВАО)

Отличники образования

Выстроить работу огромного учебного комплекса и войти в Топ-300 лучших школ страны! Социальное партнерство, гранты и система наставничества... Перед вами модель эффективного социального партнерства на примере зеленоградской школы.

Одиннадцать корпусов, больше пяти с половиной тысяч сотрудников, почти шестьсот сотрудников в штате! Только представьте эти масштабы! Огромный механизм, который должен работать как часы. И работает!

Зеленоградская школа №1194 пережила разные моменты в своей истории. Были и сложности. Например, период объединения нескольких школ в одну. Только совместными усилиями администрации и профкома реорганизация прошла не столь болезненно,

а педагоги быстро адаптировались к изменениям. Школа буквально сразу начала показывать высокие результаты.

- В 2020 году школа вошла в Топ-300 лучших школ страны. Стала лауреатом гранта мэра Москвы в сфере образования, получила благодарность отраслевой комиссии за активное участие в программе по профсоюзному финансовому просвещению и знак «Территория социального партнерства», - комментирует Лариса Базылева, директор школы №1194.

Немалую роль в этих достижениях сыграли профсоюзный актив и первичная организация. Между администрацией школы и профкомом выстроилась эффективная система коммуникации и социального партнерства. Ни один принципиально важный для коллектива вопрос не решается без участия председателя профкома.

- В школе хороший показатель профсоюзного членства - 84%, и, конечно, подписан коллективный договор! Он позволяет оперативно решать вопросы, вносить предложения, инициировать изменения, - говорит Адриана Цветкова, председатель ППО школы №1194.

Председатель первичной организации никогда ничего не упускает из виду: является членом управляющего совета школы, членом аттестационной, тарификационной комиссий, комиссии по охране труда и трудовым спорам. Для оперативного решения организационных моментов за каждым корпусом школы закреплены заместитель ППО и уполномоченный представитель по охране труда. Это позволяет быстрее реагировать на обращения.

Слаженная работа администрации и профсоюза показала хорошие результаты и в области повышения квалификации коллектива. За последние два года более ста



человек получили государственные, региональные и ведомственные награды.

Школа стала центром притяжения молодежи. Энергичная команда молодых педагогов заряжает коллектив на новые победы. Под кураторством опытных наставников учителя участвуют в конкурсах, занимаются творчеством и совершенствуют профессиональные знания.

Спросите, к чему еще стремиться такой успешной школе? Добиться 100%-го членства в профсоюзе. Да, настоящий вызов! Коллектив большой, и сделать это будет непросто, но у школы есть опыт преодоления препятствий, и он однозначно сыграет на руку!

Галина САМОХВАЛОВА,
председатель ТО ЗелаО

8 июня 2022 года на очередном заседании городской отраслевой комиссии был представлен опыт работы школы №630 в области социального партнерства и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Сегодняшний разговор о новом качестве профсоюзной жизни в первичках нам хотелось бы начать с короткой справки о МСД №32, к которому относится наша школа №630 и в составе которого еще 17 образовательных организаций: 8 школ, 1 интернат и 8 учреждений среднего профессионального образования.

ранов педагогического труда, что составляет в общей сложности 70%. Росту данного показателя способствует комплекс мер и мероприятий, которые реализуются городской организацией профсоюза и активно поддерживаются на окружном и школьном уровнях. Кроме того, мы уверены, что результативное сотрудничество представителей сторон трудовых отношений возможно только в том случае, если профсоюз является сильным, ответственным и демократичным органом, поэтому администрация школы тоже содействует росту профсоюзного членства.

Стремясь к созданию в школе территории сотрудничества, территории социального партнер-

ства членов трудового коллектива, поэтому мы неустанно работаем и над обеспечением позитивной атмосферы на рабочих местах, и над соблюдением прав работников, и над предоставлением возможности конструктивного диалога с работодателем с целью повышения качества и результатов труда, а также урегулирования проблем, связанных с трудовыми отношениями в коллективе.

В школе на равноправной основе по решению сторон создана и действует комиссия по подготовке, заключению, контролю и исполнению коллективного договора, вопросы его исполнения рассматриваются на заседаниях ПК, административных совещаниях и собраниях трудового коллектива.

ки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Наша школа является участником городских проектов «Математическая вертикаль», «Эффективная начальная школа», «Инженерный класс в московской школе», «ИТ-класс в московской школе», «Кадетский класс в московской школе», а с нового учебного года в школе также планируются к открытию новые педагогический и медиаклассы. Работники школы транслируют опыт в рамках проектов «Взаимообучение московских школ», «Школы городов России - партнеры Москвы», «Ресурсная школа». Об опыте коллективно-договорного регулирования и социального партнерства мы рассказыва-

ем постоянную связь, приглашая на уроки, концерты и все школьные события, поздравляя с государственными и профессиональными праздниками.

В 7-м разделе коллективного договора в целях повышения уровня социальной защищенности наших сотрудников разработана система мер по социальной поддержке, в том числе материальной, которая осуществляется за счет средств ППО и фонда социальной и благотворительной помощи МГО профсоюза.

Мы активно участвуем во всех окружных и городских проектах и программах, что благотворно влияет на укрепление долгосрочных позитивных отношений между членами трудового коллектива, заряжая людей положительными эмоциями.

Наш коллективный договор позволяет стабилизировать правоотношения и кадровую политику, повысить мотивацию сотрудников, оптимизировать управление фондом оплаты труда за счет установления конкретных условий предоставления выплат. Администрация и профком всегда идут рука об руку: представители профсоюзного комитета входят в состав всех школьных комиссий и управляющего совета, в свою очередь представители администрации - нередкие гости на заседаниях профкома.

Мы обеспечиваем стопроцентную информированность сотрудников посредством размещения информации в профсоюзных чатах, на сайте, в социальных сетях, а также за счет максимального внимательного отношения к работникам. Все это позволяет создать условия для удовлетворенности, защищенности и заинтересованности каждого члена трудового коллектива в наших общих делах. Мы это знаем точно, поскольку регулярно производим замер индекса удовлетворенности членов профсоюза.

Благодаря гласности, информационной открытости, компетентности профсоюзного актива, положительной динамике профсоюзного членства, а также нашим общим усилиям по созданию достойных условий труда, организации отдыха, предоставлению льгот и гарантий работникам образовательного учреждения в рамках коллективного договора наша школа может стать обладателем знака «Территория социального партнерства», к чему мы и стремимся.

Совместная эффективная работа директора и председателя первичной профсоюзной организации в рамках коллективно-договорных отношений - это важная составляющая плодотворного социального партнерства, предусмотренного действующим законодательством Российской Федерации. Но это и огромный труд, который помогает находить компромиссы, согласовывать и сближать интересы сторон трудовых отношений, достигать мира и согласия.

Марина КАРТЫШОВА,
член Комитета ЮТО МГО профсоюза, председатель межрайонного совета директоров №32, директор школы №630 имени дважды Героя Советского Союза Г.П.Кравченко;
Марина НЕЗАМЕТДИНОВА,
председатель ППО школы №630 имени дважды Героя Советского Союза Г.П.Кравченко

Коллективный договор

Формула мира и согласия



Территорию МСД №32 можно считать территорией социального партнерства, так как три школы и три учреждения СПО являются обладателями одноименного знака, в двух школах и одном колледже профсоюзное членство составляет 100%, две образовательные организации являются участниками проекта «Школа без профсоюзных тупиков».

Мы гордимся такими результатами, они мотивируют образовательные организации нашего межрайона к системной работе над поиском взаимовыгодных решений по обеспечению качественного социального партнерства, укрепляют позиции учреждений в конкурентной среде, способствуют более успешному и полному удовлетворению интересов работников.

Школа №630 имени дважды Героя Советского Союза Г.П.Кравченко расположена в Донском и Даниловском районах нашего города. В составе школы 15 зданий, 6 школьных и 9 дошкольных, в которых работают 449 человек. На сегодняшний день членами профсоюза являются 305 сотрудников и 9 ветер-

ства, первичная профсоюзная организация школы строит отношения с работодателем на основе конструктивного социального диалога, основанного на принципах взаимоуважения, доверия и конфиденциальности. Защита прав работников, обеспечение достойных условий труда, гарантия справедливого уровня заработной платы, обеспечение профессионального роста и оценка достижений каждого работника, предоставление социальных льгот и гарантий - вот далеко не полный перечень наших общих задач в области коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Коллективный договор в организации заключен в феврале этого года. Он состоит из 13 разделов и 15 приложений. За два месяца до его заключения была создана рабочая группа, проект документа был размещен на Google Диске, где каждый сотрудник имел возможность ознакомиться с содержанием и внести свои предложения.

Ни для кого не секрет, что успешная деятельность любой организации - залог благополу-

В каждом школьном здании созданы профгруппы, работают профгруппорги и профсоюзные уполномоченные по охране труда, которые осуществляют контроль за состоянием охраны труда, содействуя созданию в образовательной организации здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда. В школе определена долгосрочная политика в области охраны труда, и согласно разделу 6 коллективного договора профком контролирует соблюдение законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.

Как и любая другая школа, наша организация предоставляет возможность профессионального роста каждому работнику. Получение новых знаний способствует повышению педагогического мастерства, позволяет повысить квалификационную категорию, достичь более высоких образовательных результатов. В пункте 2.1.8 раздела 2 коллективного договора предусмотрено, что работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготов-

ли представителям профсоюзных организаций Центрального федерального округа, когда принимали в своей школе гостей из Орла и Орловской области. Также в составе столичной делегации мы делились опытом профсоюзной работы в Екатеринбурге.

Особое внимание мы уделяем работе с молодежью. В разделе 8 коллективного договора определены приоритетные направления по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации. В школе работает совет молодых педагогов, развивается система наставничества. Опытные педагоги-наставники, ведущие молодежь за собой, обеспечивают получение новых знаний для повышения собственной результативности и раскрытия творческого потенциала. Профком координирует работу совета молодых педагогов, оказывая поддержку при участии в городских и окружных проектах, выездном обучении и спортивных соревнованиях.

Особое внимание мы уделяем ветеранам педагогического труда, ранее работавшим в нашей

Высокие достижения

Наши победы - это еще и подарок к 30-летию юбилею школы

Несколько лет назад в МГО Профсоюза образования родился интересный проект - «Территория социального партнерства». В начале 2020 года на одном из заседаний профкома школы №1191 наш председатель ППО Нина Ляленкова ознакомила всех с этим проектом и его критериями.

Очень важным был второй этап - мы провели анкетирование среди членов коллектива, что дало нам информацию о пожеланиях, нуждах, ожиданиях и потребностях. Это помогло наполнить нашу «дорожную карту» конкретными мероприятиями, необходимыми для привлечения в профсоюзные ряды новых членов.

интересно жить в нашем большом коллективе.

Неоспоримым приоритетом в деятельности профкома остается правовое сопровождение: представительская и защитная функции, которые получили дальнейшее развитие в социальном партнерстве, коллективно-договорном регулировании и заключении дополнительных

волонтерский отряд, состоящий из учителей разных поколений и воспитанников. Через добрые акции и личный пример большой школьной команды волонтеров прививает самые главные качества: доброту, сострадание, искренность, любовь к окружающим.

А какая у нас замечательная молодежь!

Поэтому обучение профактива, молодежи, кадровиков, уполномоченных по охране труда, прохождения различных образовательных курсов, предлагаемых МГО, Профзащитой, ТО СЗАО, всегда интересны нашим коллегам. Мы с большим удовольствием пополняем свой багаж новыми знаниями и щедро де-

Достичь такого высокого звания - «Территория социального партнерства» - непростая задача, ведь одно из условий проекта - повышение профсоюзного членства до 85%, а на тот момент членов профсоюза в нашем большом комплексе было чуть более 55%. Но после выступления директора школы Константина Ковалева сомнения рассеялись. Он отметил, что «основная цель нашей педагогической команды - создание школы будущего». И это уже не мираж, а ближайшая реальность, так как в школе есть технический, творческий, спортивный потенциал, где молодость и опыт идут рядом, где выстроены рациональные партнерские отношения с профсоюзной организацией.

После этих слов наш профсоюзный комитет поставил перед собой цель - добиться этого высокого звания и получить знак МГО «Территория социального партнерства», который можно разместить на главной странице сайта образовательной организации.

Школьный профком - это дружная, сплоченная команда, которая находится в полном контакте с советом молодых педагогов (а молодых в школе более 150 человек), поддерживается ветеранами педагогического труда и администрацией. Поэтому такой организации по силам достичь высоких показателей как в образовательном процессе, так и в профсоюзных проектах. Ведь школа будущего создается усилиями всех участников команды.

Цель поставлена, нужно с чего-то начинать. На следующем заседании комитета шло бурное обсуждение, как воплотить нашу мечту. Родилось много идей и интересных предложений. Итогом всего стала разработка «дорожной карты» по реализации нашей цели.

Первое, с чего мы решили начать, - это укрепить свою команду, привлекая молодых коллег и активных, неравнодушных людей. В нашем комплексе десять корпусов, но не все они были представлены в профкоме. Мы решили эту задачу и обеспечили связь между всеми корпусами, создав общий чат профактива, а затем и для всех членов профсоюза. Заработала профсоюзная страничка в ВКонтакте, а общение идет и через наш телеграм-канал. Информация о профсоюзной жизни, делах и мероприятиях стала гораздо быстрее доходить до адресатов.



Так появился раздел программ по здоровьесбережению - один из самых важных (по результатам анкетирования) для членов профсоюза: это прикрепление к медицинским центрам «Ниармедик», «Семейный доктор»; годовое страхование от несчастных случаев в быту с конкретной заботой о каждом члене профсоюза. Среди молодежи крайне востребованной оказалась программа фитнеса и кешбэка на абонемент в бассейн. При участии директора стали популярны спортивные турниры по волейболу, теннису, шахматам. Очень заинтересовали педагогов психологические тренинги с возможностью научиться управлять своими эмоциями и избегать выгорания в профессии; релаксация во время художественного творчества при рисовании картин; расслабление, избавление от комплексов и обучение правильному движению во время мастер-классов по танцам.

Все это помогало нам сохранять позитивный настрой и не растрчивать его понапрасну до конца учебного года. Главное, что у нас получилось, - привлечь коллег к профсоюзным делам и показать им, как можно

соглашений к коллективному договору, семь уже подписаны за это время, и сейчас идет работа по внесению изменений в систему оплаты труда и стимулирования; в работе с локальными актами. Администрация и управленческий аппарат прислушиваются к мнению профсоюза и учитывают его в вопросах по увольнениям, вынесению и снятию дисциплинарного взыскания, при разборе жалоб, премировании, разработке критериев стимулирования, отставании позиции работников.

Наш профком не стоит в стороне от управления организацией, он активный участник управляющего совета школы, всех комиссий, где затрагиваются трудовые вопросы. Мы также проводим контроль за соблюдением норм охраны труда. Оценка рабочих мест, выделение средств на защитные нужды, особенно в период пандемии, организация прохождения медицинских осмотров - все эти дела мы отразили в «дорожной карте».

Волонтерство - еще один важный элемент сплочения и объединения коллег, нашедший свое место в «дорожной карте». Оно учит думать, определять самое важное, меняет ценности. В нашей школе был создан

Наш совет молодых педагогов - это неиссякаемый двигатель и генератор идей, которые воплощаются в жизнь. Для сплочения коллектива ими проводятся квесты, брейн-ринги, конкурсы, фестивали и увлекательные командообразующие игры для всех желающих. Ни одно мероприятие, проводимое МГО профсоюза и территориальной профсоюзной организацией СЗАО, не обошлось без участия наших молодых коллег! Они активны, неравнодушны и щедро делятся своим опытом. Каждую неделю совет молодых педагогов школы собирается у директора на «пятничных посиделках», на которых обсуждаются и разрабатываются новые идеи и проекты.

Наш профсоюзный комитет - это сплочение молодости и мудрости, из которого рождаются интереснейшие идеи. Одной из таких идей, которая успешно воплотилась в жизнь, стал проект «По Москве вместе с профсоюзом» - посещение музеев, выставок, экскурсий с заповедными уголками Москвы. Проект вызвал большой интерес коллег и стал крайне востребован в образовательной среде.

Чтобы педагог был интересен ученикам, он сам должен быть

лима с другими. Разнообразное обучение, предлагаемое профсоюзом для всех категорий работников, вошло в нашу «дорожную карту».

И как результат - наша профсоюзная команда была признана эффективной профсоюзной организацией в конце 2020 года, а по итогам 2021 года школа №1191 награждена долгожданным знаком МГО профсоюза «Территория социального партнерства».

Мы благодарим за активную поддержку и помощь во всех наших делах и начинаниях директора школы Константина Ковалева, без которого вряд ли удалось бы достичь таких высоких показателей. Большое спасибо и нашей окружной территориальной профсоюзной организации - команде профессионалов, всегда открытой, доступной и очень внимательной ко всем коллегам.

Наша победа - это общий успех, ставший великолепным подарком к 30-летию юбилею школы, который мы с радостью будем отмечать в сентябре 2022 года.

Елена ДРАНИЧКИНА,
и. о. председателя ППО
школы №1191 (ТО СЗАО)

Продвижение

У любой организации есть двигатель, который помогает ей прогрессировать. В профсоюзе такой двигатель - молодые педагоги. Они фонтанируют идеями, креативно подходят к решению проблем, предлагают и реализуют проекты! Самые активные и талантливые члены профсоюза ТО ЦАО поделились своим опытом работы в профсоюзе. О роли молодежи из первых уст.

У нас весело и интересно

Кристина ДЕРКУНСКАЯ, председатель Совета молодых педагогов ЦАО, учитель начальных классов школы №1259:

- Здорово, когда тебя окружают единомышленники, когда ты можешь не просто помогать, а развиваться вместе с большой дружной командой неравнодушных людей. В должности председателя я занимаюсь тем, что информирую педагогов о предстоящих мероприятиях внутри нашего округа, организовываю их участие.

У нас проходят интеллектуальные и спортивные конкурсы. Это



Кристина ДЕРКУНСКАЯ

ной студией «Компас», где молодые учителя осваивают навыки ораторского мастерства.

Наша команда - единый механизм, в котором каждый винтик выполняет незаменимую функцию. Каждый занимается любимым делом, раскрывает свои способности и в то же время вдохновляет, направляет других.

Лепим, шинкуем, жарим, варим: за веселой готовкой мы знакомимся, общаемся, узнаем интересные рецепты, совершенствуем свое кулинарное мастерство. Конкурс «Профсоюзный повар» за два года существования разрушил привычное представление о соревнованиях и обрел невероятную популярность среди молодых педагогов. Но главное для нас - видеть неподдельную радость и волнение участников, когда они проходят все испытания. И пока светится этот яркий огонек в глазах, мы точно знаем, что конкурсу быть!

Помогаем нуждающимся

Елена КОПЫЛОВА, председатель межрайонного совета молодых педагогов №1, учитель школы №1231 имени В.Д.Поленова:

- Нам, педагогам, важно проводить время в компании коллег не только на педсоветах, но и за пределами школы. Мы, как наши ученики, любим соревноваться между собой, разгадывать задачки и показывать свои умения. Такая возможность у нас появилась благодаря проекту «САМПдетям». Мы приняли приглашение на благотворительную развлекательно-интеллектуальную игру #Доброквиз и буквально окунулись в воспоминания из своего детства. Пропели любимые песни из мультфильмов, вспомнили детские сказки, книги и уличные игры школьных лет. Мы повеселились от души, заняли первое место, но главное - сделали доброе дело и помогли тем, кто действительно в этом нуждается.

Совершенствуемся в профессии

Денис СЛОНИМСКИЙ, учитель математики школы №1574:

- В какой-то момент я начал осознавать, что не могу участво-



Денис СЛОНИМСКИЙ

вать в интересных конкурсах только потому, что не являюсь членом профсоюза. Решил вступить в ряды огромного профессионального союза. Первое, что запомнилось, - это бал молодых педагогов и школа «Новый вектор». Советую всем посетить. В профсоюзе проходят очень интересные курсы повышения квалификации, как дистанционные, так и очные. А еще много приятных предпочтений, которые компенсируют потраченный процент от заработной платы: квесты, бассейн, летний отдых, билеты в театры, скидки в фитнес-клубы.

А недавно я стал победителем конкурса «Педагоги года Москвы» в номинации «Учитель-лидер». Мне было приятно получить от профсоюза денежный приз за победу! Коллеги, вступайте в профсоюз, не теряйте массу возможностей, как когда-то терял их я. Участвуйте в профессиональных конкурсах, посещайте крупные мероприятия, знакомьтесь и помните одну фразу: «Идя по следу, не обгонись!»

Путешествуем с коллегами

Светлана КАСАТКИНА, председатель межрайонного совета молодых педагогов №2, учитель школы «Покровский квартал»:

- Я начала путешествовать, будучи еще студенткой, и успела объездить множество стран и городов, но никогда не думала о том, чтобы сделать это частью своей профессиональной деятельности. Благодаря профсоюзу это стало реальностью. Этой зимой стартовал проект #sampravel - проект о путешествиях для учителей. Мне повезло стать его координатором.

Теперь я каждый месяц планирую путешествие для своих коллег, и мы вместе отправляемся за новыми впечатлениями. Я считаю, что профессия учителя требует постоянного мозгового тонуса, чтобы идти в ногу со временем, узнавать и использовать современные методики, молодежные тренды в своей работе. Ни один курс повышения квалификации не будет настолько же эффективным, как путешествия. Именно в поездках мы получаем новые эмоции, которые заряжают, новые знания, которые могут пригодиться в преподавании, и новый опыт, который непременно позволит пересмотреть свои взгляды на те или иные вещи.

Оттачиваем навыки

Ксения НОВИКОВА, заместитель председателя СМП ЦАО, социальный педагог школы №1799:

- Наши молодые педагоги посещают театральную студию «Компас» на безвозмездной основе благодаря сотрудничеству с Центром по работе с населением ЦАО Москвы. На занятиях коллеги общаются, делятся своими переживаниями и чувствами, обучаются приемам сценического выступления, открывают в



Ольга ОЛЕНИНА

квизы, курсы повышения квалификации, боулинг, керлинг, настольный теннис, волейбол. Мы участвуем в проекте «Продвижение», где коллеги танцуют под руководством хореографа. Мы вместе учимся готовить кулинарные шедевры и даже путешествуем!

Проводим онлайн-сессии юридической направленности. Помогаем решить вопросы, в которых коллеги могут не разобраться сами. Заботимся о профессиональном росте педагогов. Например, оператор «Мосгортур» помогает нам организовывать интеллектуальные квизы в библиотеке имени Ф.М.Достоевского. Тут и интересные знакомства, и саморазвитие. Мы сотрудничаем с театраль-

Развиваем таланты

Ольга ОЛЕНИНА, учитель-логопед школы №2055, член президиума Столичной ассоциации молодых педагогов:

- Когда ты активный молодой педагог и член профсоюза, тебя просто накрывает волной интересных событий. Одно из таких мероприятий окружной Совет молодых педагогов должен придумать и организовать сам. У нашего совета такой проект называется «Профсоюзный повар», где молодые педагоги соревнуются в приготовлении традиционных блюд разных стран.



Елена КОПЫЛОВА



Светлана КАСАТКИНА



Ксения НОВИКОВА

В октябре 2021 года на выездном семинаре в Поведенных меня избрали председателем Совета молодых педагогов Восточного округа. За полгода работы были успешно реализованы самые разнообразные проекты, яркие и интересные.

В конкурсе «Время инноваций», организованном в партнерстве со школой №1502, приняли участие молодые преподаватели из всех советов молодых педагогов для разработки проектов по направлениям «Медиапроекты», «Профсоюз будущего», «Социальные проекты». После нескольких месяцев подготовки, в апреле 2022 года, на очной защите определили и наградили победителей. Хочу отметить, что наша педагогическая молодежь яркая, творческая, энергичная, что в полной мере проявилось в проектах. Победители конкурса «Время инноваций» начнут воплощать свои проекты и инициативы уже этим летом.

Также в прошлом году МГО Общероссийского профсоюза образования и «Учительская газета-Москва» провели традиционный творческий конкурс «Педагогический старт» для студентов и молодых педагогов. Задача была - написать небольшую работу на тему «Профессия педагог. Взгляд со стороны школьной парты».

От территориальной организации Восточного округа участвовали 45 молодых педагогов. Победителем стала Елизавета Гавловская, учитель математики школы №1080.

- Тема нынешнего года очень тронула меня и коллег, поэтому в этом году от нашей школы были представлены пять работ, среди них и моя. Мне захотелось написать о себе, поэтому, выбрав тему эссе и вспомнив школьные годы, я написала о взгляде на учителя тогда и сейчас. Школьники в силу возраста и слабой мотивации к учению не всегда понимают учителей, а учителя, к сожалению, тоже иногда не могут понять своих подопечных. Я очень стараюсь чувствовать настроение учеников, прислушиваюсь к ним и иногда меняю что-то в своем подходе, - отметила победительница.

Школа №1290 вместе с Советом молодых педагогов реализует проект «Колесо фортуны» - каждый месяц коллеги разыгрывают билеты в театр и абонементы в бассейн среди членов профсоюза школы. В планах на 2022-2023 годы расширение проекта на весь округ с целью вовлечения молодых педагогов всех образовательных организаций Восточного округа.

Большое внимание территориальная организация ВАО уделяет обучению профсоюзных кадров. Молодые педагоги посещают разные площадки, организованные ТО ВАО, МГО профсоюза, Общероссийским профсоюзом образования, Московской федерацией профсоюзов.

В Республике Марий Эл под руководством региональной организации Общероссийского профсоюза образования прошла X межрегиональная зимняя школа молодых педагогов и наставников. Спикеры из разных регионов поделились своим опытом

профсоюзной, корпоративной и педагогической деятельности, а также ответили на вопросы слушателей.

Специалисты поговорили на темы «Цифровая культура педагога», «Событийная культура как часть корпоративной культуры», «Хотеть - значит мочь!», «Педагогические находки», «Медиахолдинг школы» и другие.

- Насыщенная и интенсивная программа фестиваля, интересные исследования, выводы и выступления спикеров не давали заскучать слушателям из тридцати восьми регионов на протяжении трех дней, - говорит Никита Бабушев, учитель школы №1352.

- Тема зимней школы показала мне очень привлекательной: «Корпоративная культура: цен-

ности и новые смыслы». Ожидания меня не обманули. Спикеры подняли наиболее актуальные темы, начиная от психологического климата и заканчивая сетевыми проектами. Мне как молодому педагогу было интересно слушать про конфликты и пути их разрешения. Представители регионального профсоюза образования поделились своим опытом и результатами профессиональной деятельности. Отдельно стоит отметить, что расписание было составлено очень комфортно, три дня пролетели незаметно, - добавляет Елизавета Гавловская, учитель школы №1080.

- Зимняя школа - это высокий уровень организации и проведения этой встречи. Материал был очень полезный, представлен доступно и интересно. Обязательно буду применять полученные знания. Каждое выступление - это огромный труд, в который вложено много души, времени и сил. Особенно меня заинтересовала тема «Сетевые проекты как инструмент повышения качества образования», где спикером был Сергей Новоселов. Я наконец-то поняла, что это и как этого достичь. Было интересно слушать про медиахолдинг школы, где ученики наравне со взрослыми наставниками работают над созданием образовательно-развлекательного медийного контента, - делится Екатерина Подпорина, учитель школы №319.

Педагоги-психологи узнали о новых способах рационального планирования времени, о современных наиболее продуктивных технологиях. Интересным вышел разговор о важности планирования трудовой деятельности и повседневного отдыха, а также о технике переключения и различных способах снятия напряжения. Ведь, если мы хотим быть успешными в работе, необходимо идти в ногу со временем - осваивать новые технологии и, применяя их, добиваться профессионального роста, - убеждены М.В.Легенченко, Ю.О.Голощапова, педагоги-психологи школы №1504.

Обсуждают учителя и выездной семинар «Профессиональный союз как ресурс развития

стандартный видеоролик о профсоюзе и его роли в жизни учителей. Те советы, что нам дали во время обучения, на мой взгляд, абсолютно бесценны, - говорит С.С.Нехайчук, учитель школы №1502.

Каждый молодой учитель в Восточном округе может найти способ самореализации благодаря профсоюзу. Здесь и инициативы по волонтерской деятельности, и различные форматы викторин, и спортивные мероприятия. Среди последних стоит отдельно отметить «Жить. Учить. Бежать» от МГО профсоюза.

Осенью 2021 года молодые педагоги Москвы соревновались в ходьбе, беге, плавании и езде на велосипеде, сохраняя свои данные через трекеры

себе новые грани, работают над постановкой этюдов, выполняют упражнения на снятие зажимов. Театральный кружок - это и актерское мастерство, и общение, и своего рода терапия. Педагог погружается в атмосферу полного взаимопонимания и творчества, отвлекается от рутинных дел и раскрывает свой потенциал в искусстве. Мы уверены, что совсем скоро наши молодые педагоги станут идейными вдохновителями и первыми создателями школьных театров!



Павел ПОТЕМКИН

Занимаемся спортом

Павел ПОТЕМКИН, председатель СМП, учитель школы №2124:

- Дружной командой ЦАО мы побывали на Московском туристском слете педагогов, где в общей сложности поучаствовали 1200 молодых педагогов. Нам удалось попробовать свои силы в пешеходной дистанции, мы показали навыки поиска в спортивном ориентировании. Поучаствовали в креативных конкурсах турслета. Наша команда исполнила походную песню, сделала поделку и приготовила вкусный ужин на костре.

Хоть мы и были новичками, но заняли 1-е место в конкурсе экологов и 3-е место в конкурсе «Туристический ужин». За эти три дня мы зарядились положительными эмоциями на весь год, стали частью одной большой и дружной семьи.

Жизнь не стоит на месте

Смотрим в будущее с оптимизмом и уверены в лучших результатах!



навыка деловой коммуникации педагога».

- Думаю, каждый молодой педагог в первые годы своей работы сталкивался с тем, что не совсем понимал, как выстраивать отношения с детьми: будешь слишком строгим - дети перестанут доверять, слишком мягким - есть риск потерять авторитет. Во время выезда нам представилась возможность поговорить об этом, и я была приятно удивлена тем, как много нового узнала. Для меня этот семинар абсолютно точно про возможности - возможность узнать полезную информацию, проявить себя на защите проекта, сплотиться с ребятами из других округов и стать настоящей командой, возможность сделать самый не-

геолокации. Наш округ был достойно представлен коллегами-спортсменами, занявшими третье место. Личных наград как сильнейшие участники среди мужчин и женщин были удостоены Алексей Кузнецов и Наталья Доронкина. Гордимся каждым и стремимся к новым вершинам вместе.

А для того чтобы выстроить планы, самые активные педагоги встретятся уже в июне - июле 2022 года на выездных семинарах в Подмосковье и Краснодарском крае. Смотрим в будущее с оптимизмом и уверены в лучших результатах!

Эмиль САМИГУЛЛИН, учитель школы №1637, председатель СМП ВАО

САМП - ИСТОЧНИК ВДОХНОВЕНИЯ

Найти единомышленников и повысить свою компетентность

Все мы родом из детства... И профессия педагога такова, что он не только оберегает счастливую юность своих учеников, но и приносит через всю жизнь ребяческий задор в глаза и горящее делом сердце.

Любимые каждым с детства сказки влияют на всю нашу жизнь, оставляют свой след и находят продолжение в нашей деятельности. Учителя не исключение, а молодые педагоги Столичной ассоциации тому подтверждение. Давайте заглянем за кулисы их деятельности и узнаем, какие детские книги в большей степени повлияли на них, какое отражение нашли в их профессиональной деятельности.

«Так не бывает, чтоб дети сами по себе были. Дети обязательно чьи-нибудь».

Мультфильм
«Трое из Простоквашино»

«САМП - детям» - это проект для ребят, которые в силу жизненных обстоятельств остались одни. Но так не должно быть! Дети - наше богатство, наше счастье, наше будущее, и даже если ты отличаешься от кого-то, это не значит, что ты должен быть одиноким.

Благодаря проекту «САМП - детям» ребята из семейного центра «Филимонковский» смогли почувствовать себя счастливее - молодые педагоги ежемесячно проводят с ними увлекательные занятия, организуют праздники, играют, поют, танцуют.

Проект зародился не так давно - в марте 2022 года, но уже за это короткое время команда САМП организовала семь выездных мероприятий: занятия, посвященные Дню космонавтики, мастер-классы, праздник Пасхи, создание поделок из глины, весенней корзинки, украшение деревянных фигур, концерт, посвященный Победе в Великой Отечественной войне, праздничный марафон на День защиты детей, на котором воспитанники семейного центра читали стихи, пели песни, танцевали, рисовали мелками, запускали в небо воздушные шары и каждый загадывал свое самое сокровенное желание.

Каждый раз, когда намечается выезд, молодые педагоги заранее тщательно планируют свою работу, продумывают все до мелочей, распределяют обязанности. За короткий срок у нас получилась дружная команда единомышленников, мы успели организовать благотворительный #ДоброКвиз для сбора средств на покупку технических средств для обучения наших друзей из семейного центра. У каждого из нас одна цель и желание - сделать детей счастливыми. И нет лучшей награды, чем та, когда ребята с нетерпением ждут следующей встречи.

Новые мероприятия уже запланированы, и мы очень ждем их. Педагоги стараются уделять внимание, проявлять заботу в отношении каждого ребенка. Проект «САМП - детям» сближает и объединяет, и ребята из «Филимонки» знают, что они не одни.

«Друзья собрались за круглым столом при свете лампы. Они ели кашу с земляникой, рассказывали истории, смеялись, а из радиоприемника доносилась негромкая музыка. Было так тепло и уютно, что от всех тревог и сомнений не осталось и следа».

Артемий Извольский,
«Две щепотки счастья»



Атмосфера тепла и уюта, спокойствия и добрых улыбок - именно так можно описать пространство, в котором раз в месяц на одной площадке собираются не только специалисты и мастера своего дела, но и коллеги, только пришедшие в профессию. Для чего? Конечно же, для обмена опытом и знаниями. Вне всяких сомнений, речь идет о проекте «День молодого педагога».

Вот уже два сезона проект помогает молодым специалистам держать себя в интеллектуальном тонусе, избегать выгорания, находить ответы на вопросы и приобретать друзей из разных уголков страны и мира. «День молодого педагога» набирает все большую популярность, и в этом году в гостях были представители Центрального Банка России, наши коллеги с Кипра и из других стран.

Объединяя людей общей темой, проект поддерживает, помогает и раскрывает таланты учителей, воспитателей, заместителей - всех, кто работает в системе образования, - став уже доброй традицией для многих. Мы с нетерпением ждем следующего, третьего, сезона проекта, чтобы вновь оказаться в приветливой и теплой атмосфере взаимодействия с молодыми педагогами, найти единомышленников, развеять сомнения и повысить свою компетентность.

«Ваши планы не обязательно должны быть необычайными, чтобы сделать вас необычайно счастливыми».

Туве Янссон, «Муми-тролли»

Именно с такой мыслью был создан проект для педагогов «Продвижение». Этот проект про танцы и веселье.

«Продвижение» дает возможность вырваться из серых будней, отключиться от повседневности и окунуться в насыщенный мир звуков и ритма. Это способ выразить себя, свои чувства и мысли. За год существования проект привлек большое количество педагогов, дал им шанс почувствовать себя настоящими танцорами.

«Продвижение» объединяет членов Столичной ассоциации молодых педагогов и членов Ассоциации 3.0, которые заинтересованы в развитии танцевальной культуры среди работников образования. Проект позволяет педагогам прокачать

свои танцевальные навыки, стимулирует формирование целостного городского педагогического сообщества, способствует укреплению физического здоровья, профилактике эмоционального выгорания и укреплению духовно-нравственных ценностей среди педагогических работников.

В рамках проекта за год были:

- собраны окружные команды;
- проведены еженедельные занятия и мастер-классы;
- организованы три фестиваля.

Заключительный фестиваль этого сезона - «Малибу в городе», на котором участники проекта в очередной раз смогли окунуться в веселую танцевальную феерию.

«Начало путешествия так же важно, как и первые строки в книге. Они определяют все».

Туве Янссон,
«Мемуары Муми-папы»

Каждое путешествие #sampravel - как отдельная книга, где главные герои - молодые педагоги Москвы.

#sampravel - проект «без галстуков» от Столичной ассоциации молодых педагогов, который нацелен на расширение границ участников, обмен опытом и приобретение незабываемых впечатлений. Каждый месяц мы устраиваем небольшие путешествия в города России, достаточно короткие, чтобы была возможность ездить даже в учебном году, насыщенные, но в то же время бюджетные.

За год мы посетили Ярославль, Коломну, Тулу, Сергиев Посад, Переславль. В каждом городе мы знакомимся не только с известными достопримечательностями, но и с тайными уголками - изюминками города, а также делили тематические сувениры своими руками: одно из главных условий путешествия - посещение оригинального мастер-класса. Так, у каждого участника выезда в Ярославль есть фигурка ангела из стекла и олова, а у ребят, посетивших Сергиев Посад, - настоящие русские матрешки.

Кроме того, после каждого путешествия мы выпускаем гайд #ДайСоветуСовет, в котором отражаем все места, заведения и мероприятия, которые посетили. Все участники получают фирменный паспорт с отметкой о путешествии. Это делается

для того, чтобы любой педагог мог самостоятельно организовать путешествие со своими коллегами из школы, окружного или межрайонного советов.

Принять участие довольно просто: можно присоединиться к поездке, организованной координатором проекта, или собрать группу самостоятельно. В первом случае достаточно просто зарегистрироваться, во втором - собрать от 5 до 15 молодых педагогов - членов профсоюза, выбрать город, продумать маршрут и согласовать поездку с координатором #sampravel.

Все фотографии, гайды и анонсы будущих путешествий можно найти в нашем телеграм-канале <https://t.me/sampravel>.

Путешествовать - это легко и весело, особенно в компании молодых педагогов. Присоединяйся!

«В любой работе должен быть элемент веселья. Ты находишь веселье, хватаешься за него, и работа превращается в игру».

Мэри Поппинс

Так думают и педагоги, присутствовавшие на четвертом Фестивале молодых педагогов «Общайся! Создавай! Применяй!».

В 2022 году фестиваль начался с разговора о корпоративной культуре каждого совета молодых педагогов, представленного на фестивале. Все советы уникальны: у каждого свой имидж, свои традиции, но философия формирования совета общая - развитие и становление молодого педагога. Каждый совет подготовил загадки - загадывали регионы и республики, надо было угадать по достопримечательностям, о какой идет речь. Стоит отметить высокий уровень знания географии у педагогов Центрального федерального округа и ближнего зарубежья.

Основным этапом фестиваля, как всегда, стало представление мастер-классов участников. Четвертый фестиваль побил все рекорды: было представлено 134 мастер-класса из девяти регионов Центрального федерального округа, а также из Казахстана, Беларуси, Донецкой и Луганской народных республик.

Затем в ходе обсуждения прошедших мастер-классов каждая группа составила себе шпаргалку с помощью Padlet. Каждая предметная кафедра ответила в шпаргалке на главный вопрос: «Как создать увлекательное и результативное занятие/урок?» Получились интересные работы, которыми можно воспользоваться, чтобы вновь погрузиться в атмосферу фестиваля и вдохновиться на подготовку к любимым занятиям.

А в завершение прошел уже полюбившийся всем SAMPQUIZ. Тема - «Педагог и медиа». Пять увлекательных раундов, интересные рекламные афиши, музыка и, конечно, друзья.

В работе педагога всегда есть что-то веселое, интересное и вдохновляющее. В этот раз наш фестиваль стал таким для 700 педагогов Центрального федерального округа.

Мы надеемся, что фестиваль будет иметь продолжение до тех пор, пока каждому педагогу будет чем поделиться!

А нашим молодым педагогам, открытым, целеустремленным, активным и бережно хранящим ребяческий задор, несомненно, будет чем делиться и заряжать на новые свершения!

Мария ГАЛКИНА,
председатель Столичной ассоциации
молодых педагогов

Никто не будет спорить, что успех любого дела зависит от грамотно выстроенного взаимодействия, плодотворного сотрудничества, командного подхода в любой форме активности. Эффективное взаимодействие - одна из составляющих эффективности организации, его основа - единые ценности, которые неоспоримы. Здесь мы имеем в виду продвижение идей профсоюза - единство, защита, взаимовыручка, справедливость...

российского профсоюза образования.

Второй год мы проводим самооценку деятельности первичек, в результате которой выявляются дефициты и обозначаются точки развития организаций, в том числе в работе с молодыми педагогами.

В 2021 году мы провели самооценку деятельности 27 СМП, что позволило выявить сильные и слабые стороны школьных советов, а также возможности их развития и определенные угрозы и риски, самый главный из которых - отсутствие у молодого

условно, это в определенной мере свидетельство низкой корпоративной культуры в образовательной организации, поскольку мы знаем много примеров, когда молодые специалисты, поступая на работу, сразу пишут заявление о вступлении в профсоюз. 19 первичек в 2021 году добились 100%-го профсоюзного членства среди молодежи!

Ежегодно территориальная организация нашего округа проводит традиционную встречу молодых специалистов первого года работы с окружным СМП. На встрече в процессе живого об-

зывают молодым специалистам о формах профессионального взаимодействия, о возможностях роста.

Посредством анкетирования молодых коллег мы узнаем, с какими трудностями они сталкиваются в первые месяцы работы, каковы их ожидания, какую помощь могут оказать профсоюз, СМП, ГМЦ. Анализ анкет позволяет нам строить и планировать свою деятельность исходя из конкретных запросов молодых специалистов. Ребята получают памятки, в которых содержатся практические советы молодым

прокачать свои компетенции и навыки по актуальным вопросам в педагогическом пространстве. Такая работа способствует развитию профессиональных навыков и дает возможность профсоюзным лидерам самореализоваться в деятельности, отличной от педагогической.

Молодые педагоги помогают ЮТО в организации и проведении семинаров председателей ППО, проводя тренинги по тимбилдингу, мастер-классы «Мой профсоюзный урок» и др. В 2021 году более 30 молодых педагогов приняли участие в окружном месячнике проведения открытых профсоюзных уроков в рамках Всемирной акции профсоюзов «За достойный труд». Уроки молодых педагогов отличаются новыми подходами, интерактивностью, динамичностью. При помощи гиперссылок и QR-кодов ученики на уроках мгновенно получают нужную информацию, а учителя умело применяют новые эффективные инструменты, новые технологии для построения диалога с потенциальными членами профсоюза поколения Z.

Ежегодно в разных форматах в округе проводится традиционное мероприятие «Серебряная нить поколений», сценарий которого составляют молодые педагоги, всегда оставляя место для творчества и экспромта. Такие события в жизни молодых педагогов развивают эмпатию, чувство сопричастности, отзывчивость, сочувствие, понимание. Правильно считается, что нас определяют наши традиции.

Большую роль в работе СМП играет волонтерская деятельность. Так, традиционной и востребованной стала акция СМП «Капля жизни» (сдача донорской крови), проходящая два раза в год.

Считается, что самый большой недостаток молодости в том, что она быстро проходит, но если мы в профсоюзе, то продлеваем и молодость, и радость профессионального общения, заряжаясь оптимизмом и вдохновляясь на новые трудовые подвиги! В

Нам с успехом по пути

Профсоюз и молодежь - что посеешь, то пожнешь!

Наше взаимодействие с территориальной профсоюзной организацией реализуется во всех направлениях работы и в различных ее формах. Другими словами, нет такого дела в профсоюзной жизни округа, которое не касалось бы моло-



специалистам и все полезные контакты.

Кроме этого, мы проводим беседы и личные консультации. Во время индивидуальной беседы иногда выявляются такие болевые точки, которые не покажет анкетирование. Например, мы обратили внимание, что молодые специалисты не помнят, какие документы подписывают, устраиваясь на работу, что говорит об их низкой правовой грамотности. Это одна из наших точек роста при взаимодействии с ними, поэтому в течение года на каждый семинар мы приглашаем юристов, которые разъясняют правовые аспекты педагогической деятельности.

В 2021 году мы посетили 7 школ округа с целью знакомства потенциальных членов профсоюза с деятельностью СМП и САМП. Такие посещения школ мы нетривиально назвали «Молодежные профсоюзные гастроли». Разумеется, мы выступаем на профсоюзных конференциях и в онлайн-режиме.

Оскар Уайльд в свое время утверждал, что цель нашей жизни

дых педагогов. Мы участвуем во всех реализуемых профсоюзных проектах и программах. Все дела СМП включаются в план работы первичных и территориальной профсоюзных организаций.

В Южном округе 60 школ, в которых работают 2877 молодых педагогов, 1883 из них являются членами профсоюза, что составляет 65%. В начале каждого учебного года мы мониторим, сколько пришло в школу молодых специалистов, сколько из них принято в профсоюз, выясняем причины нежелания вступать в профсоюз отдельно взятых работников, анализируем данную проблему совместно с комитетом ЮТО МГО, намечаем пути ее решения, поскольку должны оставаться полезными и интересными нынешнему поколению молодых педагогов.

В 59 организациях округа созданы советы молодых педагогов, в одной школе молодых педагогов нет.

В октябре 2021 года нами проведена окружная отчетно-выборная конференция молодых педагогов, где были избраны председатель СМП Южного округа, председатели четырех МСМП и их заместители. Председатель окружного СМП входит и в состав Комитета ЮТО МГО Обще-

педагога времени на общественную работу. Посещая школы, мы всегда интересуемся у молодых, каков их трудовой день. Ответы идентичны: 12-14 часов. И это объективная информация из первых уст!

Но не только загруженность мешает развитию молодежного самоуправления. Есть еще немало важные факторы: нежелание отдельных членов трудовых коллективов участвовать в общественной деятельности, которая, как известно, не оплачивается; нежелание коммуницировать: «Мой рабочий день окончен, я телефон выключаю, никакие вопросы обсуждать в свое личное время не намерен(-а)...» И это нежелание быть, что называется, на связи проявляется в разных формах и имеет разные причины. У нас, например, был случай, когда после проведенного семинара молодых педагогов в Бекасово, обрабатывая анкеты, мы встретились с искренним, но удручившим нас ответом на вопрос о качестве организации мероприятия: «На мой взгляд, здесь было слишком шумно, меня это очень раздражало, поскольку я интроверт». Так ответил молодой специалист.

Ну и, конечно, не можем не сказать о нежелании уплачивать профсоюзные взносы. Без-



числения ребята узнают о том, какие возможности предоставляет профсоюз для профессионального и личного развития педагога. Встречи проходят в разных форматах, на них мы приглашаем специалистов МГО, ГМЦ, АНО «Профзащита», которые расска-

- самовыражение: «Проявить во всей полноте свою сущность - вот для чего мы живем!» В процессе самореализации и самовыражения нам всегда помогает профсоюз! На профсоюзных выездных семинарах молодым педагогам предоставляются возможности

профсоюзе мы продолжаем расти и совершенствоваться, покуда существуют ценности нашего профессионального сообщества!

Олег КУЗИН,
председатель СМП ЮАО, учитель математики школы №939

Гранты МГО профсоюза

Система адаптации новых работников в московской школе

В июле 2022 года Москва отмечает десятилетие образования нового округа - ТиНАО. За это время на присоединенных к городу территориях выросли многочисленные жилые микрорайоны, а вместе с ними и объекты инфраструктуры - большое количество школ и детских садов-новостроек. Административные команды образовательных организаций столкнулись с новым для себя испытанием, которое в ТиНАО имеет массовый характер: в короткие сроки набрать полноценный штат работников и с нуля создать слаженный рабочий коллектив.

Традиционно в каждой школе ежегодно происходят изменения в кадровом составе, и обычно это не является проблемой. Новые работники быстро приобщаются к ценностям уже сложившегося коллектива, подстраиваются, учатся у коллег, при наличии делятся своим опытом и наработками.

Совсем иначе дело обстоит в новостройках. Коллектив новых образовательных площадок еще не имеет своего ядра, понимания того, какие ценности важны для школы, какие цели и задачи ставятся перед работниками в перспективе.

Растерянность и непонимание испытывают, конечно, в первую очередь молодые специалисты, которые, приходя в школу, сталкиваются со множеством новых

для себя явлений. Ежедневно у них появляются практические вопросы по методике проведения уроков, занятиям, классному руководству, работе с ЭЖД, общению с родителями, ответы на которые каждый молодой педагог ищет методом проб и ошибок.

Проблема адаптации возникает не только у неопытной молодежи. Достойная заработная плата московских работников образования привлекает из разных регионов страны специалистов, которые хоть и имеют большой опыт педагогической деятельности, плохо представляют специфику работы в современной, технологичной школе Москвы.

Из-за экономических изменений на должности учителя или воспитателя все чаще приходят работники, которые имеют педагогическое образование, большой трудовой стаж, но в другой сфере, без опыта работы по специальности или с ним, но после большого перерыва. У этих работников возникают те же вопросы и проблемы, с которыми сталкиваются молодые педагоги.

В условиях, когда в сжатые сроки нужно запустить работу новых образовательных площадок и для этого принять в штат большое количество людей, администрация школ часто смягчает требования к профессиональным качествам соискателей, поэтому вышеописанные работники могут составлять довольно большую часть коллектива образовательного комплекса. В таких коллективах общее качество работы чаще всего достаточно низкое, а психологический климат нестабилен.



Производственная необходимость требует от принятых сотрудников мгновенного погружения в работу, поэтому они приступают к исполнению своих должностных обязанностей без какого-либо адаптационного периода. Большая нагрузка, высокая интенсивность труда, обилие новой информации не способствуют возникновению мотивации к саморазвитию и самообразованию. Зачастую новый работник не обращается за помощью, так как боится показаться некомпетентным или попросту не знает, к кому можно подойти с теми или иными вопросами. Проблемы, с которыми специалист пришел в школу, в большей степени остаются нерешенными. Это ча-

сто приводит к низкому качеству исполнения трудовых обязанностей, нарушению правил, должностных инструкций и, как следствие, дисциплинарным взысканиям, эмоциональному выгоранию и даже уходу из профессии.

Такая ситуация невыгодна ни администрации образовательной организации, ни работнику, поэтому в школе №2094 подошли к решению проблемы комплексно. Первичной профсоюзной организацией при участии администрации командой был разработан проект, целью которого является создание и внедрение в деятельность школы системы адаптации новых работников.

Данная система включает в себя комплекс обучающих, коман-

дообразующих мероприятий, тренингов, сессий по обмену опытом для вновь принятых работников и нацелена на формирование сплоченного коллектива, где каждый работник понимает цели и задачи образовательной организации, осознает свою роль в их реализации, стремится к повышению качества работы, принимает ценности корпоративной культуры.

В настоящее время сформирована рабочая группа по реализации проекта, в составе которой члены профсоюзного комитета и профактив ППО, представители администрации школы, методисты, специалисты. Членами проектной команды разработана «дорожная карта» для каждой из целевых групп, составлен план

Без профсоюзных тупиков

Три года интенсива по продвижению проекта Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования «Школа (вуз) без профсоюзных тупиков» позволили проекту приобрести известность не только в Москве, но и в России. Вот уже нас приводят в пример на семинаре в ЦС Общероссийского профсоюза образования, просят поделиться опытом эффективной технологии реализации проекта первичными профсоюзными организациями в рамках выездных семинаров в регионах.



А ведь, если вспомнить, на этапах вхождения в данный проект случались и казусы, например, такого рода: некоторых руководителей отпугивало само слово «тупики», никому ведь не хочется подтверждать факт безысходности, тем более директору крупного образовательного комплекса. Однако при ближайшем знакомстве с положением проекта, понимании его стратегии, целевой установки большин-

ство руководителей школ находили в нем положительные стороны для развития своей организации. Например, для укрепления профсоюзной организации.

«Странно! - скажете вы. - Руководителю образовательной организации важна первичка?» «Да», - отвечаю я.

Дальновидный прогрессивный руководитель с большим удовольствием делегирует максимальное количество правовых, организационных вопросов, поступающих от работников, и вопросов, касающихся психологического кли-

мата в организации, передовому профкому. Это раз!

А здоровая конкуренция и перфекционизм (как черта характера руководителя)?! Отсюда стремление участвовать в статусном проекте профсоюза «Территория социального партнерства», получить знак, а следовательно, быть на ступеньку выше, укрепить позиции в рейтинге вклада школ Москвы в качественное образование. Это два!

В свою очередь для первичных профсоюзных организаций тоже есть ряд положительных момен-

тов в реализации проекта. Профсоюзу стали доверять, признали в нем партнера!

А если в реализации проекта заинтересован сам работодатель? Это ли не показатель успешного диалога по повышению социальных гарантий работников. Вот маленькие примеры, но с большим значением: за три года реализации проекта все организации-участницы используют модель коллективного договора, рекомендованную МГО Общероссийского профсоюза образования, редакция коллективного договора носит неформальный характер. В «дорожных картах» первичек по реализации проекта появились мероприятия, связанные с осуществлением контроля над выполнением обязательств коллективного договора. Во всех первичках появились корпоративная связь, выходы в соцсети с профсоюзной тематикой.

Положительная динамика вовлеченности работников в профсоюз позволяет констатировать заинтересованность обеих сторон социального партнерства в активном участии в проекте. 35 общеобразовательных организаций, вовлеченных в проект, имеют

около 10000 работников. Из них в настоящее время более 6000 члены профсоюза.

Вообще социальная результативность - это эффективное выполнение руководителем образовательной организации управленческих функций. Например, можно выделить положительную систему работы с кадрами. А именно: во всех организациях - участниках проекта сформировано положение «О корпоративной культуре в образовательной организации», а следовательно, отмечается положительный психологический климат, результатом которого является здоровая рабочая атмосфера в учреждении или, например, 100%-ное прохождение аттестации педагогами.

Дополнительным подтверждением эффективного управления образовательной организацией стали 100%-ное представительство профкома в различных комиссиях образовательной организации, проведение административных совещаний с приглашением председателя ППО, учет или согласование мотивированного мнения профсоюза при увольнении работника и утверждении ло-

мероприятий по ликвидации дефицитов новых работников.

Проект стал победителем I конкурса на предоставление грантов МГО профсоюза первичным профсоюзным организациям со 100%-ным членством. МГО профсоюза осуществляет методическое сопровождение, в рамках которого члены рабочей группы уже посетили первую обучающую сессию.

Начало реализации проекта в школе запланировано на сентябрь 2022 года. Уже в ходе реализации станет понятно, насколько эффективны выбранные методы, требуют ли они корректировки. Окончательная оценка эффективности проекта будет проведена в мае - июне 2023 года после анализа таких показателей, как количество работников - участников проекта, продолжающих работу в учреждении, сохранность 100%-го профсоюзного членства, наличие/отсутствие дисциплинарных взысканий у участников, жалоб со стороны родителей и коллег на некачественное исполнение должностных обязанностей, результаты независимых профессиональных диагностик (высокий и экспертный уровни), а также количество участников проекта, рекомендованных к поощрению.

Помимо количественных показателей будут оценены и качественные. С помощью тестов, опросов работникам предстоит рассказать о том, насколько хорошо они понимают цели и задачи образовательного учреждения, осознают ли свое место в общей системе, признают ли ценности корпоративной культуры, ликвидировали ли они свои дефициты, насколько им комфортно работать в данном коллективе.

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

кальных актов организации, отсутствие обращений от работников о нарушении их прав.

Проект заставляет проводить обязательный мониторинг удовлетворенности членов профсоюза деятельностью ППО, ведь это главное условие для развития первички. В трехгодичный период реализации проекта удовлетворенность деятельностью первичек удалось поднять с 11% (минимальный уровень) до 97% (но не ниже 75% удовлетворенности членов профсоюза).

А еще, иницируя профсоюзные мероприятия во время реализации проекта, первичка привлекает всех работников, а не только членов профсоюза, например, на обучающие тренинги, выездные мероприятия, дни профсоюза. Конечно, здесь огромную организационную и финансовую помощь оказывают территориальные организации профсоюза. Но ведь без поддержки никуда...

Да и главный приз хорош - грант за результативность в 400 тысяч рублей на развитие первичной профсоюзной организации от МГО Общероссийского профсоюза образования!

Заинтересовались? Звоните и приходите, расскажем подробно, как выйти из профсоюзных тупиков!

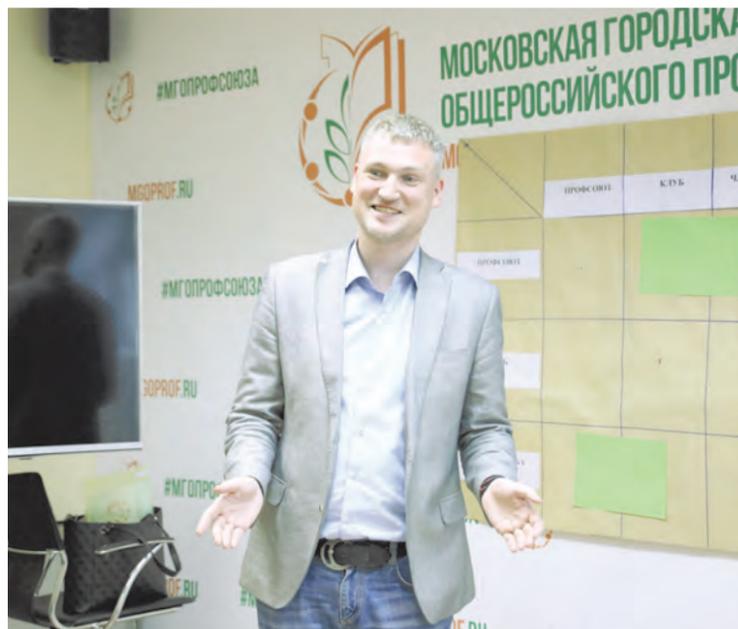
Наталья ДАВЫДОВА,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования держит в постоянном фокусе внимания повышение конкурентоспособности и организационное укрепление территориальных и первичных профсоюзных организаций. Повышение их авторитета позволяет осуществлять объединение и консолидацию сотрудников образовательных организаций, обеспечивать защиту, взаимопонимание и взаимодействие.

Реализовывать основные задачи профсоюза значительно проще, когда каждый работник является членом профессионального союза. Много ли организаций, которые могут похвастаться тем, что каждый их сотрудник находится под защитой и ощущает реальную заботу? Сегодня в системе среднего образования 45 первичных профсоюзных организаций имеют 100%-ное профсоюзное членство. И если в отношении показателя - количества членов первичной профсоюзной организации - достигнут потолок, то можно уверенно сказать: ежегодно ППО работают на повышение качества работы со своими членами, ими реализуются проекты и программы, направленные на профессиональное развитие, защиту и обеспечение социального благополучия. Данные первичные организации обладают высоким социальным капиталом, их профсоюзные активисты выдвигают и реализовывают инициативы для повышения результативности профсоюзной работы.

С целью поддержки проектных инициатив первичных профсоюзных организаций, показывающих стабильно высокие результаты и имеющие 100%-ное профсоюзное членство, было принято решение о предоставлении I конкурса на предоставление грантов Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования. Каждая из организаций могла разработать проект по развитию корпоративной культуры в своей образовательной организации и получить до 250000 рублей на его реализацию. Стоит отметить, что развитие корпоративной культуры является важной задачей не только для профсоюза, но и для социальных партнеров. Так, в конкурсных заявках можно было увидеть готовность образовательных организаций софинансировать проекты.

Спектр представленных проектов разнообразен - от корпоративного выезда/похода выходного дня, создания вишневого сада на территории школы, выпуска профсоюзной газеты, проведения интеллектуальных, ролевых и деловых игр, проведения физкультурно-оздоровительных и творческих мероприятий для сотрудников образовательной организации и их детей до проведения фестиваля педагогических идей, комплекса мероприятий, направленных на адаптацию вновь принятых работников образовательной организации, проведение воркшопов, создание проектного офиса «Наставник» и разработки кодекса корпоративной этики. Все представленные проекты были направле-



100% не предел!

Конкурс грантов как инструмент развития организаций, имеющих стопроцентное профсоюзное членство

ны на развитие корпоративной культуры в образовательной организации.

Экспертами конкурса выступили представители аппаратов Общероссийского профсоюза образования, Московской федерации профсоюзов, МГО профсоюза, территориальных организаций МГО профсоюза, Молодежной ассоциации руководителей образовательных организаций. По итогам работы конкурсной комиссии были определены победители конкурса. Победителями стали:

- первичная профсоюзная организация школы №141 с проектом «Детектив-квест «По следам потерянных ценностей...»;
- первичная профсоюзная организация школы №1448 с проектом «Вишневый сад Шуваловской школы»;
- первичная профсоюзная организация школы №1504 с проектом «Чтение - корпоративный стиль команды школы №1504 и культурный код»;
- первичная профсоюзная организация школы №2083 с проектом «Полезные каникулы»;
- первичная профсоюзная организация школы №2094 с проектом «Система адаптации и приобщения к корпоративной культуре новых работников, принятых в образовательное учреждение в условиях резкого увеличения коллектива при открытии новых образовательных площадок».

В начале июня с представителями проектных команд, победивших в I конкурсе на предоставление грантов Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования первичным профсоюзным организациям со стопроцентным членством в 2022 году, была проведена установочная проектная сессия, целью которой стала структуризация основных этапов реализации проектов с учетом актуальных рисков проектирования.

Представители первичных профсоюзных организаций школ №141, 1448, 1504, 2083, 2094 высоко оценили потенциальную успешность реализации проектов, высказав при этом опреде-



ленные опасения, связанные с масштабностью заявленных проектов, многочисленностью целевой аудитории и большой профессиональной занятостью учителей.

Отвечая на вопрос «Почему я проекте?», участники проектных команд отметили, что проектная работа - это возможность сплотить трудовой коллектив, расширить круг своих единомышленников, повысить корпоративный дух и помочь молодым специалистам. Проектный подход в управлении профсоюзной организацией, по мнению участников сессии, позволит технологично решать многие проблемы, расширит спектр активностей в профсоюзной работе, сохраняя при этом 100%-ное членство.

В ходе сессии была проведена групповая работа «Формулируем идею проекта», в которой уточнялось соответствие ожидаемых результатов заявленной цели социального проекта.

На основе конструктора проектов участники проектных команд выстраивали логику разработки и реализации своего проекта, учитывая цель проекта и особенности целевой аудитории. Углубленное погружение в технологию социального проектирования сопровождалось визуализацией траектории проектирования с использованием метафор для моделирования процесса.

Финальным аккордом сессии работы проектных команд стал открытый сбор идей «Риски реализации проектов». Участники сессии на модерационных картах фиксировали свое видение рисков в реализации проектов, а затем с помощью модератора объединяли различные позиции в группы.

Голосование по сформированному кластеру рисков показало, что наибольшая величина риска как показатель, объединяющий вероятность возникновения риска и его последствия, с точки зрения участников сессии, связана с сопротивлением целевой аудитории, возникающим в связи с нехваткой времени у педагогов, перенасыщенностью мероприятиями, с возможным обесцени-

ванием самой идеи, лежащей в основе проекта.

Вторая и третьи позиции в рейтинге рисков реализации проектов принадлежат выгоранию проектной команды и отрицательной динамике ее развития. А завершила рейтинг рисков проектной работы позиция, связанная с недостаточной компетентностью членов проектной команды.

Поэтому главный вывод, который сделали участники сессии, - управлению проектами надо учиться! Реализация проектов в школах, победивших в I конкурсе на предоставление грантов Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования первичным профсоюзным организациям, на протяжении 2022-2023 учебного года будет сопровождаться обучением современным гибким технологиям управления проектной деятельностью.

Наталья КАЛИНИНА,
главный специалист отдела
дополнительного образования
и проектной деятельности
аппарата МГО Общероссийского
профсоюза образования, доктор
экономических наук, кандидат
педагогических наук;
Дмитрий СКОВОРОДКИН,
заведующий отделом
дополнительного образования
и проектной деятельности
аппарата МГО Общероссийского
профсоюза образования

Локальная конституция

В каждой образовательной организации существует большое количество локальных нормативных актов (ЛНА), которые в обязательной связке с коллективным договором являются правовой основой регулирования образовательных и социально-трудовых отношений.

В силу своей автономности школа, колледж или вуз вправе самостоятельно определять структуру и содержание локальных актов, разрабатывать и принимать их, но в строгом соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ», Трудовым кодексом РФ и, безусловно, уставом. Важно отметить, что ЛНА не могут регламентировать отношения за пределами образовательной организации.

Содержит ли закон исчерпывающий перечень необходимых ЛНА и делятся ли они на обязательные и необязательные? В каком порядке они разрабатываются и утверждаются? С каким органом должны согласовываться? Какие ошибки нужно учесть, чтобы не нарушить закон, не спровоцировать индивидуальный трудовой спор, проверку надзорных органов и денежные штрафы?

Перечень ЛНА

Исчерпывающего перечня закон не предусматривает, но почти все необходимые ЛНА школы, регулирующие социально-трудовые отношения, обозначены в отдельном приложении к модели коллективного договора школы, разработанного специалистами аппарата МГО Общероссийского профсоюза образования.

Это обязательные для принятия положения, правила, инструкции и графики работ: правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие оплату труда; графики отпусков; должностные инструкции; положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года; положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора; порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом и многие другие.

Порядок разработки и утверждения

Разработка проходит в несколько этапов: разработка, согласование, утверждение, введение в действие. Этот порядок может быть установлен локальным актом, например положением о порядке принятия локальных нормативных актов организации. Разработка осуществляется комиссией, созданной на основании приказа работодателя.

В комиссию по разработке помимо представителей администрации обязательно включен представитель профкома.

ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем (либо со дня, указанного в нем) и применяется к отношениям, возникшим после его введения в действие.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Граждан, которых только собираются взять на работу, необходимо ознакомить с документами до подписания трудового договора.

Способ ознакомления определяет работодатель. Это может быть лист ознакомления, оформленный как приложение к локальному акту или к трудовому договору, а может быть отдельная учетная форма.

Важно помнить, что ЛНА:

- принимается работодателем только с учетом обязательной процедуры учета мнения либо после согласования с профкомом;

- его нормы не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Игнорировать эти законодательные требования не получится, так как ЛНА, принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Как может быть выражено мотивированное мнение профкома по проекту ЛНА

Мотивированное мнение может содержать согласие либо несогласие с проектом или содержать предложения по его усовершенствованию.

Каковы действия работодателя, в случае если профком не согласен с проектом ЛНА либо предлагает его усовершенствовать? В случае если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в Государственной инспекции труда или в суде.

Может ли ЛНА быть принят работодателем без учета мнения (согласования) профкома

Если работодатель вовсе не направлял проект ЛНА в профком для рассмотрения и учета мнения и затем утвердил его в одностороннем порядке, то он нарушил процедуру его принятия, которая предусмотрена законом, а именно ст. 372 ТК РФ.

Нарушение процедуры означает, что ЛНА не подлежит применению в образовательной организации.

Изменение, дополнение или отмена ЛНА

В случае изменения законодательства необходимо внести изменения в соответствующий ЛНА. Работодатель должен скорректировать их как по своей инициативе, так и по запросу работников, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация. Важно, чтобы такие изменения не ухудшали положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Изменения вносятся в том же порядке, в котором локальный нормативный акт разрабатывался и утверждался. При этом в тех случаях, когда изменения касаются определенных условий трудового договора, необходимо согласие работника (ст. 72 ТК РФ). Изменять условия трудового договора в одностороннем порядке работодатель может только из-за организационных или технологических изменений условий труда, предупредив об этом работника за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Когда локальный акт прекращает свое действие?

В статье 12 ТК РФ перечислены случаи, когда ЛНА либо отдельные его положения прекращают свое действие:

- с истечением срока действия;
- с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- с отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его поло-



жений актом равной или высшей юридической силы.

ЛНА, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в тех случаях, которые прямо предусмотрены в самом акте. Отмену рекомендуем оформить приказом, за исключением случаев, когда срок действия такого акта истек автоматически.

Примеры из практики: ошибки в ЛНА, выявленные в ходе профсоюзных проверок в первой половине 2022 года

Принятие ЛНА без учета мнения (согласования) профкома. Отсутствие грифа профкома на титульном листе.

Установленный ст. 372 ТК РФ порядок принятия ЛНА влечет неприменение того или иного положения, инструкции, графика и прочего, а отсутствие грифа профкома прямо свидетельствует о том, что работодателем нарушен порядок и, как следствие, закон.

Принятие ЛНА с учетом мнения (согласования) управляющего или наблюдательного совета вместо первичной профсоюзной организации

В образовательной организации могут формироваться коллегиальные органы управления, к которым в том числе относятся попечительский, управляющий, наблюдательный советы и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные ФЗ «Об образовании в РФ» и уставом.

Учитывать мнение только указанных органов при принятии ЛНА, регулирующих социально-трудовые отношения, - ошибка, которая влечет запрет на их применение. Закон обязывает работодателей при принятии таких ЛНА учитывать мнение только представительного органа работников, а это профком, а не управляющий или наблюдательный совет.

Несоответствие содержания ЛНА друг другу и условиям коллективного договора

Работник совершил дисциплинарный проступок, и работодатель принял реше-

ние о лишении его денежной премии либо стимулирующей части оплаты труда. Но при проверке ЛНА и коллективного договора установлено, что, например, в правилах внутреннего трудового распорядка прописано, что при наличии дисциплинарного проступка работника могут лишить только стимулирующей части оплаты труда. В положении об оплате труда прописано, что лишают премии, а коллективный договор и вовсе не предусматривает условия финансовых санкций из-за дисциплинарного проступка. Большой вопрос: имеет ли работодатель в этом случае право депремировать работника, если да, то чего лишить?

Другой пример: в правилах внутреннего трудового распорядка указано, что педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя, а в коллективном договоре - пятидневка, но в трудовом договоре работника это условие не прописано. Работник в субботу не вышел на работу, и возникает вопрос: какие ЛНА или нормы коллективного договора были нарушены и был ли факт прогула?

Еще одна ситуация: работнику задержали выплату заработной платы, и необходимо рассчитать денежную компенсацию.

Закон гласит (ст. 236 ТК РФ): материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат (оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других) выплачивается процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При проверке видим, что в правилах внутреннего трудового распорядка установлен размер ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ - 1/300, а в коллективном договоре - 1/150, что в денежном выражении в два раза выше.

Возникает вопрос: какой ЛНА применять, какую ставку брать за основу при расчете компенсации за задержку выплаты заработной платы? Ответ очевиден - из коллективного договора (1/150), так как ставка, указанная в правилах внутреннего трудового распорядка (1/300), не соответствует требованиям ст. 236 ТК РФ и, следовательно, не подлежит применению.

Еще один пример из проверок: с какими локальными актами необходимо письменно знакомить работников? Трудовой кодекс РФ обязывает знакомить работников под роспись со всеми ЛНА, связанными с их трудовой деятельностью, предоставлением социальных гарантий и компенсаций. Проверяем коллективный договор - данная норма прописана. При проверке правил внутреннего трудового распорядка обнаружена другая картина - предусмотрен иной, сокращенный, перечень ЛНА, обязательных для ознакомления: только должностная инструкция, положение об оплате труда работников. Это, безусловно, грубо нарушает права работников.

Часто нам задают вопрос: на каких условиях и в каком порядке предоставлять педагогам длительный отпуск сроком до одного года? Ответ: как вы сами пропишите в коллективном договоре.

Пунктом 5 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» установлено, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие непредусмотренные вопросы определяются коллективным договором. Проверив коллективный договор одной школы, обнаруживаем, что ни условий, ни порядка предоставления отпуска в нем нет, а имеется только отсылка к федеральным нормативно-правовым актам.

В итоге получаем локальный замкнутый круг - коллективный договор отсылает к закону, а закон - к коллективному договору.

Эти и другие нарушения/несоответствия могут повлечь индивидуальный трудовой спор, разрешение которого приведет работника и работодателя как минимум в комиссию по трудовым спорам школы/колледжа/вуза, как максимум - в суд или к проверке надзорных органов. И тут судебная практика на стороне работника.

Поэтому проверьте свои локальные акты, приведите их в соответствие с законом и к единообразию друг с другом и с вашим коллективным договором.

Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда МГО
Общероссийского профсоюза
образования

С 1 марта Федеральный закон от 02.07.2021 №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» внес изменения в Трудовой кодекс РФ, регулирующие требования охраны труда работников. А именно расширяются права работодателей и работников, вводится понятие микроповреждений (микротравм), затронуты нормы электронного документооборота в области охраны труда и многое другое. Сегодня рассмотрим вопрос о микротравматизме.

Микротравматизм в образовательных организациях

Порядок учета

Федеральный закон от 02.07.2021 №311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» внес определенные изменения в нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие охрану труда работников. Одним из этих изменений является введение главы 36.1 «Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев».

Давайте рассмотрим, что же представляют собой микроповреждения (микротравмы)? Микроповреждения (микротравмы) - это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности.

Согласно трудовому кодексу микроповреждения и микротравмы не приводят к расстройству здоровья или наступлению временной нетрудоспособности работников при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя/его представителя (ст. 226 ТК РФ).

Как организуется учет микротравм?

Учет микротравм работников - это специальная процедура по сбору и регистрации информации от работников о полученных ими микроповреждениях (согласно приказу Минтруда России от 15.09.2021 №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»).

Основанием для регистрации микротравмы работника и выявления ее обстоятельств является обращение пострадавшего работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю. Далее руководитель учреждения самостоятельно выполняет учет и рассматривает обстоятельства и причины, приведшие к возникновению микроповреждений/микротравм работников (ч. 3 ст. 226 ТК РФ).

При обращении пострадавшего за медицинской помощью медицинскому работнику рекоменду-

ется сообщать о микроповреждении/микротравме работника оповещаемому лицу.

Основанием для начала расследования служит заявление пострадавшего сотрудника. В соответствии с новым порядком он должен уведомить о полученной микротравме своего непосредственного руководителя, который разберется в ситуации (при наличии полномочий) или сообщит об этом ответственному работнику, например специалисту по охране труда или уполномоченному лицу.

Порядок учета производственных микроповреждений можно установить локальным нормативным актом и ознакомить с ним со-

трудников. В положении о порядке учета микротравм обязательно нужно указать, на кого возлагается ответственность за регистрацию и рассмотрение таких инцидентов. При получении информации о микроповреждении/микротравме работника руководителю учреждения рекомендуется рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до трех календарных дней. При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в указанный срок рассмотрения причин, приведших к возникновению микроповреждения/микротравмы работника (в том числе по причине отсутствия объяснения пострадавшего работника), рекомендуется продлить срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения/микротравмы работника, но не более чем на два дня.

Следовательно, руководителю не нужно регистрировать и учитывать отдельный случай, связанный с получением работником микротравмы. Необходимость регистрации и проведения учета возникает только тогда, когда работник сам обращается к своему руководителю.

Следовательно, руководителю не нужно регистрировать и учитывать отдельный случай, связанный с получением работником микротравмы. Необходимость регистрации и проведения учета возникает только тогда, когда работник сам обращается к своему руководителю.

Что должен предпринять руководитель (уполномоченное лицо) при обращении пострадавшего по случаю получения микротравмы?

Если пострадавший обратился к медицинскому работнику организации, последнему рекомендуется сообщать о микроповреждении (микротравме) руководителю (ответственному лицу).

Руководителю (ответственному лицу) после получения информации о микроповреждении (микротравме) работника рекомендуется убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и/или медицинская помощь.

При информировании уполномоченного лица рекомендуется сообщать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;

- место, дату и время получения работником микроповреждения (микротравмы);
- характер (описание) микротравмы;
- краткую информацию об обстоятельствах получения работником микроповреждения (микротравмы).

Руководителю (ответственному лицу) нужно заполнить регистрационный журнал учета микротравм в организации, то есть зафиксировать информацию о получении работником микротравмы.

Ведение такого журнала стало обязательным для всех работодателей с 1 марта 2022 года.

В него вносятся:

- порядковый номер регистрации;
- сведения о пострадавшем (ФИО, должность, подразделение);
- место, время и обстоятельства получения микроповреждения;
- время обращения в медпункт и диагноз, поставленный медработником (ожог, порез, царапина). Фиксируется, только если работник обращался в медпункт;
- какие меры были приняты и какие последствия зафиксированы.

Учетный журнал можно оформить как в бумажном, так и в электронном виде. Если журнал ведется в бумажном виде, его необходимо прошнуровать, пронумеровать каждую страницу. Если документы ведутся в электронном виде, заполненная справка, как и каждая запись в журнале, должна заверяться электронной подписью работника, ответственного за регистрацию и расследование микротравм.

Учетный журнал можно оформить как в бумажном, так и в электронном виде. Если журнал ведется в бумажном виде, его необходимо прошнуровать, пронумеровать каждую страницу. Если документы ведутся в электронном виде, заполненная справка, как и каждая запись в журнале, должна заверяться электронной подписью работника, ответственного за регистрацию и расследование микротравм.

Как устранять причины микротравмы

Для того чтобы предотвратить серьезные травмы в организации, нужно проанализировать произошедший с работником случай. Для этого руководитель учреждения совместно с ответственными лицами, представителем профсоюза и специалистом по охране труда разрабатывает мероприятия по недопущению в дальнейшем получения работниками микротравм.

Юридическая ответственность работодателя

Микротравматизм является отдельной категорией несчастного случая на производстве. Законом запрещено скрывать подобные происшествия. За сокрытие инцидента с микротравмой предусмотрены административная ответственность и штрафы (ст. 15.34 КоАП РФ):

- на граждан - в размере от трехсот до пятисот рублей;
- на должностных лиц - в размере от пятисот до одной тысячи рублей;
- на юридических лиц - в размере от пяти до десяти тысяч рублей.

Если в процессе расследования происшествия с получением работником микротравмы будет доказано нарушение руководителем требований охраны труда, то административный штраф составит согласно ст. 5.27 КоАП РФ:

- для должностных лиц - 1000-5000 рублей;
- для юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Штрафы за нарушения трудового законодательства могут быть предусмотрены за:

- 1) сокрытие фактов травмирования трудящихся;

- 2) нарушение требований законодательства по охране труда;
- 3) непроведение или некачественное проведение спецоценки условий труда;
- 4) непроведение обучения по охране труда;
- 5) отсутствие организации предварительных и периодических медосмотров;
- 6) необеспечение СИЗ и допуск трудящихся к выполнению работ без них;
- 7) повторные нарушения по любому из вышеперечисленных пунктов.

Изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации закрепляют в себе множество новых норм. Безопасность в организации является важнейшим вопросом для любого руководителя, так как непосредственно затрагивает жизнь и здоровье сотрудников. Микротравмы могут казаться пустяками, на которые не стоит обращать внимания, но это не так. Микроповреждения, полученные в процессе производства, в большинстве своем будут отражением проблем на производстве.

Например:

- проблемы, связанные с обучением по охране труда;
- недостаток инструкций, правил;
- недоработка специалиста по охране труда;
- субъективные качества работника и др.

Таким образом, с 1 марта 2022 года вступившие в силу нормы об учете микроповреждений требуют от руководителя внимательно следить за каждым подобным случаем.

Учет микроповреждений (микротравм) работников позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровня профессиональных рисков, обеспечением улучшения условий и охраны труда.

Учет микроповреждений (микротравм) работников позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровня профессиональных рисков, обеспечением улучшения условий и охраны труда.

Учет микроповреждений (микротравм) работников позволит работодателю повысить эффективность в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанными с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровня профессиональных рисков, обеспечением улучшения условий и охраны труда.

Валерий ТЕЛЬНЫЙ,
главный технический инспектор
МГО Общероссийского
профсоюза образования

Профсоюз в одном звонке от вас

В 2021 году на горячую линию МГО профсоюза поступило 1768 звонков, 700 из которых по правовым вопросам. Общая продолжительность всех консультаций составила около 100 часов. На ваши вопросы всегда готовы ответить высококвалифицированные юристы, экономисты МГО Общероссийского профсоюза образования и АНО «Профзащита». Вот ответы на некоторые из них.

Возможно ли внести изменения в должностную инструкцию и расширить должностные обязанности работника без письменного разрешения и дополнительной оплаты труда?

Расширение должностных обязанностей и увеличение трудовых обязанностей работника по трудовому договору без его письменного согласия и без дополнительной оплаты является **нарушением трудового законодательства**.

Увеличить должностные обязанности можно по соглашению с работником в том же порядке, как и изменить другие условия трудового договора. В частности, необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору (абз. 3 ч. 2 ст. 57, ст. 72 ТК РФ). В должностную инструкцию нужно внести уточнения или утвердить ее в новой редакции. Предварительного письменного уведомления работника об изменениях по соглашению сторон не требуется.

В дополнительном соглашении необходимо указать, в частности, новые должностные обязанности или ссылку на измененную должностную инструкцию, срок изменений, если они временные, другие изменившиеся условия трудового договора. Например, новые условия оплаты труда в связи с увеличением объема должностных обязанностей.

Обращаем внимание, что размер оплаты труда зависит в том числе от сложности и количества выполненной работы. Это следует из ч. 1 ст. 21, абз. 3, 5 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 1 ст. 129, ч. 1 ст. 132 ТК РФ.

При отсутствии достигнутого соглашения сторон трудового договора (работника и работодателя) увеличивать должностные обязанности необходимо с применением процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ.

Вводя новые должностные обязанности по соглашению с работником, необходимо убедиться, что они свойственны занимаемой им должности - соответствуют профстандарту либо Единому квалификационному справочнику профессий и должностей по системе образования.

Назначение работнику несвойственных ему обязанностей может быть расценено как указание в трудовом договоре обязанностей по двум разным трудовым функциям, а в нем может быть предусмотрена только одна трудовая функция, это следует из абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ письма Минтруда России от 17.11.2017 №14-2/В-1012.

Другая трудовая функция может оформляться как:

- совмещение должностей (ст. 60.2 ТК РФ) и оформление дополнительного соглашения к трудовому договору с дополнительной оплатой;
- внутреннее совмещение с отдельным трудовым договором с дополнительной оплатой труда.

Правмерно ли внесение дополнений о работе в качестве воспитателя в должностные инструкции учителя в каникулярное время?

Должностная инструкция работника не может включать обязанности по разным должностям. Должности «учитель» и «воспитатель» являются разными по номенклатуре должностей педагогических работников (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Таким образом, внесение изменений в должностные инструкции учителя об обязанности работы воспитателем в каникулярное время является **грубым нарушением трудового и образовательного права**.

Учитель имеет право в каникулярное время работать воспитателем только по собственному желанию на основании письменного заявления на условиях отдельного трудового договора по совместительству и с соответствующей оплатой труда.

Я беременна, и мне необходимо сдавать анализы, посещать врачей, то есть проходить диспансерное наблюдение. Помимо диспансерного обследования мне также необходимо пройти диспансеризацию. Работодатель отказывает в сохранении среднего заработка в дни, когда я прохожу диспансерное обследование, мотивируя свою позицию тем, что диспансеризация и диспансерное обследование - это одно и то же.

Диспансеризация и обследование не одно и то же. Работодатель обязан предоставить дни с сохранением заработной платы как для прохождения диспансеризации, так и для диспансерного наблюдения. Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят обязательное диспансерное обследование, то есть посещают врача.

В эти дни средний заработок по месту работы сохраняется. Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от:

- состояния здоровья беременной женщины;
- характера выявленных у нее осложнений;
- особенностей условий труда и иных факторов.

Время обследований может приходиться на рабочее время. Поэтому прохождение диспансер-

ного обследования подтверждается справкой (талоном) медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.

Это требования ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ, информация ФСС РФ «Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (вопрос-ответ)».

Диспансеризация - это целый комплекс мероприятий:

- профилактический медицинский осмотр;
- дополнительные методы обследований, проводимые для оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения).

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Количество дней освобождения от работы зави-

Право использовать этот отпуск также есть у отца, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком. За работником на период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы или должность.

Закон не ограничивает права работника выходить из отпуска по уходу за этим ребенком и уходить в него снова, то есть в течение трех лет это можно осуществлять сколько угодно раз. Более того, использовать полностью или частично этот отпуск можно и другим родственникам ребенка.

Подобные ситуации могут возникать по разным причинам. Например, если находящаяся в отпуске по уходу за ребенком мать заболела на длительный срок, ей целесообразно прервать отпуск, потому что только тогда она сможет получить свое пособие по временной нетрудоспособности, размер которого зачастую превышает сумму пособия по уходу за ребенком.

Положен ли мне как работнику стандартный налоговый вычет по НДФЛ на детей, если на моем обеспечении находятся два ребенка от первого брака супруги?

В случае если у налогоплательщика (супруга) на обеспечении находятся два ребенка от первого брака, он имеет право на получение стандартного налогового вычета за каждый месяц налогового периода на двоих детей.

В соответствии с пунктом 3 статьи 218 Налогового кодекса стандартные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику одним из налоговых агентов, являющихся источниками выплаты дохода, по выбору налогоплательщика на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на такие налоговые вычеты.

Стандартный налоговый вычет на детей предоставляется налогоплательщику на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на данный вычет (в частности, копии свидетельств о рождении детей, копия свидетельства о регистрации брака и копия паспорта). Данную позицию подтверждает и письмо Министерства финансов Российской Федерации от 13.03.2020 №03-04-05/19302.

Я учитель, работающий пенсионер. Освобождается ли работающий пенсионер от уплаты налога на имущество физлиц (налог за квартиру, жилой дом, гараж и прочее)? Как оформляется данная льгота?

В соответствии со статьей 407 Налогового кодекса пенсионеры (в том числе и работающие) освобождаются от уплаты налога на имущество физических лиц.

Налоговая льгота предоставляется в отношении одного объекта налогообложения каждого вида (один жилой дом, одна квартира (комната), один гараж (машино-место), одно хозяйственное строение (сооружение) площадью до 50 кв. метров, расположенное на земельных участках, предоставленных для ведения личного подсобного хозяйства, дачного хозяйства, огородничества, садоводства или индивидуального жилищного строительства).

Для оформления налоговой льготы необходимо представить в любой налоговый орган заявление о предоставлении налоговой льготы, документ, подтверждающий право на льготу, а также уведомление о выбранном объекте налогообложения, подлежащем освобождению (при наличии нескольких объектов одного вида).

При возникновении права на налоговую льготу в предыдущих налоговых периодах перерасчет налога может быть произведен не более чем за три налоговых периода, предшествующих календарному году направления налогового уведомления. Данную позицию подтверждает и письмо Министерства финансов Российской Федерации от 03.05.2017 №03-04-05/27082.

Надежда ТИТОВА,
правовой инспектор труда
аппарата МГО Общероссийского профсоюза образования



сит от возраста работника (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ, пп. 2 п. 5 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного приказом Минздрава России от 13.03.2019 №124н).

Сотрудник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы обязательно согласовываются с работодателем.

Моя дочь скоро станет мамой, но в силу определенных обстоятельств находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет она не может. Могу ли я как бабушка взять отпуск по уходу за внуком до достижения им трехлетнего возраста? Смогу ли я выйти из этого отпуска через год, а дочь заменить меня и оформить данный отпуск на себя? Каков порядок уведомления работодателя о выходе из данного отпуска? Будет ли выплачиваться мне и/или дочери денежное пособие до достижения ребенком 1,5 лет и каков порядок его расчета?

Статья 256 ТК РФ определяет, что по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Срок, в течение которого мама или бабушка должны уведомить своего работодателя о досрочном выходе на работу в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, трудовым законодательством не предусмотрен, соответственно, работница может досрочно выйти на работу в любой период времени. Эту позицию поддерживают и суды. В частности, в определении Санкт-Петербургского городского суда от 21.08.2013 №33-11987/13 указано, что трудовым законодательством не установлено каких-либо требований к оформлению выхода на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребенком.

Работодатель может закрепить порядок досрочного выхода в локальных актах, что позволяет норма, закрепленная в ч. 2 ст. 5 ТК РФ.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет вправе получить только один из родителей или любой другой родственник (опекун), который ухаживает за ребенком и находится в отпуске по уходу за ним.

Если за ребенком ухаживают несколько человек (например, мама и бабушка), то пособие полагается одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Закона №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Понятие «наставник» и система наставничества неразделимо связаны с историей развития российской системы образования. В конце XX - начале XXI столетия система наставничества переживала далеко не лучшие времена и многие региональные и муниципальные системы образования выстраивали свои системы наставничества с целью закрепления молодых педагогов на рабочих местах.

Одна из таких целостных систем наставничества была выстроена в системе столичного образования, поскольку в московских школах традиционно сохранялось большое внимание к поддержке начинающих и молодых педагогов их заслуженными коллегами на разных уровнях. Так, на уровне образовательной организации за молодым педагогом закреплялся наставник из числа коллег, работающих с ним в одном методическом объединении или на кафедре, на окружном уровне работу с начинающим специалистом координировал методист по предмету в зависимости от ступени образования, проводя ежемесячно школу молодого педагога и по необходимости консультируя начинающего специалиста. С 1998 года формировались советы молодых педагогов на уровне округов, которые координировали окружные управления образования. В 1999 году был создан Совет молодых педагогов города Москвы, координацией которого занимался Департамент образования города Москвы совместно с Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Поэтому начинающий педагог делал свои первые шаги в профессии под заботливым вниманием и при поддержке старших и более опытных коллег. Такой путь профессионального становления и развития многим коллегам помог остаться в профессии, стать профессионалами высокого уровня и получить признание профессиональных сообществ.

В настоящее время реализуется новый этап в развитии системы наставничества на различных уровнях как общего, так и профессионального образования:

- появились новые программы подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- началась разработка новых квалификационных категорий педагогических работников «учитель-методист» и «учитель-наставник»;
- разработаны Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, введение которой планируется до конца 2022 года.

Необходимо также отметить, что согласно указу Президента России В.В.Путина от 27 июня 2022 года 2023 год в России объявляется Годом педагогов и наставников.

Статистика показывает, что ежегодно в образовательные организации столицы приходят более 2,5 тысячи человек в воз-

расте до 30 лет, которые впервые приступают к педагогической деятельности.

Каждый педагог индивидуален: у каждого своя мотивация, свой опыт работы с детским коллективом, развиты разные профессиональные и личностные компетенции. В рамках профессионального становления традиционно выделяют четыре основных этапа, обозначим их как «новичок-энтузиаст», «разочарованный ученик», «осторожный исполнитель» и «независимый профессионал». Разберем их более подробно и определим место наставника на каждом этапе. Молодой педагог, пришедший в образовательную организацию, - новичок-энтузиаст, в самый первый год своей профессиональной деятельности имеет высокую мотивацию к выполнению профессиональных задач на самом высоком уровне. К сожалению, далеко не всегда у новичка достаточно профессиональ-

В целях проведения анализа существующих регламентов по осуществлению наставничества и других форм работы с начинающими педагогами, а также проблем при организации наставничества наш профсоюз в 2021-2022 годах инициировал проведение комплекса мероприятий с целью выявления и изучения лучших практик в образовательных организациях города Москвы, а также актуальности развития института наставничества.

На основе цифровых технологий были проведены интервьюирование педагогов по теме «Зачем мне наставник?», в котором приняли участие 167 человек с педагогическим стажем от полугода до десяти лет, и экспресс-опрос «Наставничество в моей образовательной организации», в котором принял участие 631 респондент с педагогическим стажем от одного года до тридцати лет.

считаете, какую ценность может получить наставник при работе с начинающими специалистами?» также показывают незаменимую роль института наставничества в дальнейшем профессиональном развитии педагогов.

Это доказывают наиболее часто повторяющиеся ответы: возможность транслировать свой опыт, возможность по-другому посмотреть на решение профессиональных задач, анализ собственного опыта и профессиональное развитие.

В феврале - мае 2022 года МГО Общероссийского профсоюза образования впервые провел конкурс наставников и систем наставничества молодых педагогов образовательных организаций города Москвы «Наставник молодых педагогов»-2022. Он был реализован в рамках отраслевого соглашения. В конкурсе приняли участие 53 педагога, были представле-

месте команда школы №1518: капитан команды Мария Алексеевна Галкина, учитель математики; Вероника Васильевна Клинкина, учитель химии; Денис Вадимович Колыганов, учитель географии.

Для победителей и призеров конкурса «Наставник молодых педагогов»-2022 в июне 2022 года была проведена стратегическая сессия, в ходе которой на формальных и неформальных встречах с финалистами, призерами и победителями конкурса поднимались и обсуждались два вопроса:

1. Где можно повисить свою квалификацию как наставника?
2. Как поднять престиж наставника?

По итогам стратегической сессии были определены и выделены основные барьеры в развитии наставничества, сформулированы приоритетные направления развития движения наставников. Все положения, опреде-

Нужен ли наставник современному начинающему педагогу столицы?

ных и личностных компетенций для реализации задуманных и намеченных планов по выполнению своей профессиональной деятельности в полном объеме, что влечет за собой ошибки и неудовлетворенность. В результате через 3-6 месяцев наступает этап разочарования, в котором первые трудности и неудачи в достижении качественных результатов приводят чаще всего к падению уровня мотивации, поскольку компетенции еще не освоены и не наработаны. В этот момент молодые педагоги чаще всего разочаровываются в профессии и уходят из системы образования. Поэтому именно в этот период молодым педагогам необходима помощь наставника, который поможет перевести мотивацию в профессиональные компетенции, остаться в профессии и достичь первых успехов и профессиональных побед. Если педагог успешно прошел этот период, наступает новый этап в его становлении - этап осторожного исполнителя, который характеризуется далеко не линейным ростом мотивации к профессиональной деятельности и количеством успехов и достижений. И опять здесь необходима поддержка наставника, который поможет понять и осознать причины личностных и профессиональных срывов, выйти на качественно новый уровень профессионального становления. И именно тогда начинают быстрыми темпами наращиваться опыт работы. Молодой педагог уже может и хочет выполнять свои профессиональные обязанности на высоком уровне с большой долей ответственности, и тогда он выходит на первый, высший, уровень профессионального становления - независимого профессионала. Теперь он сам готов к наставнической деятельности с теми молодыми коллегами, которые только приходят в образовательную организацию.

На следующем этапе был организован ряд тренингов «Наставничество с первого взгляда», в котором приняли участие 157 педагогов из 79 регионов РФ и 45 педагогов образовательных организаций города Москвы, координирующих работу с молодыми педагогами в качестве председателей совета молодых педагогов школы, округа, регионов и представителей педагогических общественных объединений, занимающихся наставничеством молодых педагогов, в том числе Педагогического клуб 3.0 МГО Общероссийского профсоюза образования и клуб «Наставник» Общероссийского профсоюза образования.

Абсолютное большинство педагогов - участников мероприятий (98,6%) отмечали нужность и важность развития института наставничества в образовательных организациях Москвы. Однако при этом педагоги отмечали, что более чем в 50% образовательных организаций наставничество не реализуется или педагоги не знают о его существовании. Более 40% педагогов отметили, что они не имели закрепленных за ними наставников в начальный период своей педагогической деятельности.

Самыми распространенными ответами на вопрос «Как вы считаете, какую ценность может получить молодой (начинающий) специалист от наставника?» оказались те, которые были выделены нами как этапы профессионального становления молодого педагога: поддержка в решении профессиональных задач, добрые советы для успешной адаптации в образовательной организации, возможность не совершать ошибки, которые можно было бы сделать без наставника, возможность отработать эффективные технологии обучения и воспитания детей.

Ответы на аналогичный вопрос про наставника «Как вы

ны 14 практик наставничества и 13 систем наставничества из 23 образовательных организаций города Москвы. Конкурс позволил выявить лучшие практики и системы наставничества среди участников, а также подготовить к публикации материалы финалистов первого конкурса для ознакомления педагогического сообщества и включения в практику работы различными представителями профессионального сообщества.

Победителем конкурса в номинации «Лучшая практика наставничества» конкурса «Наставник молодых педагогов»-2022 стала Екатерина Юрьевна Ильина, учитель математики школы №1560 «Лидер», 2-е место заняла Татьяна Павловна Лебабина, учитель английского языка школы №338 имени Героя Советского Союза летчика А.Ф.Авдеева, а 3-е место завоевала Валентина Владимировна Халикова, старший воспитатель школы №842.

Лауреатами конкурса в специальной номинации экспертов «Профессиональный ориентир молодых педагогов» стали Татьяна Николаевна Карасева, учитель начальных классов школы №1210, и Наталья Павловна Семикопная, педагог-организатор школы №1191.

Победителем конкурса в номинации «Лучшая система наставничества» стала команда школы №1231: капитан команды Виктория Викторовна Тиунова, директор школы; Анна Германовна Соколова, заместитель директора по оценке качества образования; Анастасия Юрьевна Гавриленко, учитель русского языка и литературы. На 2-м месте команда ДТДМ «Неоткрытые острова»: капитан команды Наталья Викторовна Беляева, заместитель директора; Анастасия Юрьевна Лебедева, педагог-организатор; Анастасия Андреевна Фомина, методист. А на 3-м

месте участниками сессии как дефициты в работе наставников, лягут в основу разработки программ курсов повышения квалификации для наставников в системе повышения квалификации МГО Общероссийского профсоюза образования. Также МГО Общероссийского профсоюза образования на заседании Отраслевой комиссии инициировала вопрос о разработке знака отличия «За наставничество молодых педагогов Москвы», который поддержал Департамент образования и науки города Москвы.

Подводя итоги высказанным размышлениям по проблеме воссоздания эффективной и целостной системы наставничества в образовательных организациях города Москвы, следует заметить, что наш профессиональный союз будет и далее развивать свою работу в намеченном направлении, правильность которого подтверждается запросами педагогов. Однако работа профсоюза как общественной организации во многом зависит и от того, как к этой проблеме относится каждый его член. Поэтому мы призываем всех читателей - педагогических работников задуматься и попробовать ответить себе на вопрос: на какой стадии профессионального становления находитесь вы? Как вы считаете, на каком этапе вам необходим наставник? Каким должен быть ваш наставник? Нужен ли наставник наставнику?

Хочется надеяться, что включение всего сообщества педагогов в осмысление поставленных проблем будет способствовать не только развитию системы наставничества, но и поднятию престижа звания «наставник».

*Татьяна ПЛОТНИКОВА,
заместитель председателя МГО
Общероссийского профсоюза
образования*

Главная ценность - коллектив

Социальный пакет, комфортные условия труда, тимбилдинг, приятные бонусы. Каждый специалист ищет такое место, где его труд будут ценить, помогать профессионально расти и заботиться.

Кадровая политика меняется. Потребительское холодное отношение к сотрудникам - пережиток прошлого. Оно ведет к быстрому выгоранию, разрушает атмосферу в коллективе. Грамотная социальная политика способна повысить рейтинг любой компании. МГО профсоюза поддерживает современные тенденции и стремится сместить вектор управления образовательными организациями в сторону заботы о сотрудниках.

По результатам опросов и исследований в образовательной среде коллективы делятся на два типа. В первом варианте люди недовольны условиями труда и отношением работодателя. Во втором - работники видят, что их работа оценивается не только материально, чувствуют свой вклад в развитие системы столичного образования, отмечают современность и удобство рабочих мест, внимательное отношение к профессиональным и личным потребностям.

Чтобы привлечь внимание работодателей на ценность человеческого ресурса, Западная территориальная организация МГО профсоюза запускает новый конкурс на предоставление грантов первичным профсоюзным организациям. К участию приглашаются самые смелые школьные профсоюзы Западного округа. Те, кто не боится перемен и готов действовать.

Для конкурса необходимо разработать проект по реализации новых социальных программ для членов профсоюза и подать заявку на участие до 31 августа. Важная задача состязания - прислушаться к коллективу и проявить креатив.

Победители получают гранты до 200 тысяч рублей на воплощение своей идеи. Проект должен быть реализован до 30 сентября 2023 года. Все условия можно узнать на сайте zao.mgoprof.ru.

Конкурс поможет расширить пакет социальных программ для сотрудников сферы образования. Организации обменяются опытом, найдут пути решения актуальных проблем кадровой политики.

Ведь от уровня условий труда зависят мотивация, результаты работы и имидж школы. Преданный, дружный, замотивированный коллектив, каждый член которого дорожит рабочим местом и разделяет ценности компании, - лучший показатель эффективности организации.

Светлана ИВАНОВА,
председатель ЗТО МГО Профсоюза образования

Начало карьеры - один из самых важных этапов на профессиональном пути педагога. Когда горят глаза, хочется действовать, создавать, двигаться вперед. Именно в этот период важно заявить о себе и влиться в дружный коллектив со своими идеями.

Вы молодой педагог или студент педагогического профиля? Вам есть что сказать коллегам? МГО профсоюза образования, «Учительская газета-Москва» и Столичная ассоциация молодых педагогов ценят



Старт в педагогику-2022

активную позицию молодежи и готовы предоставить «открытый микрофон» всем желающим.

«Старт в педагогику» - ежегодный профессиональный конкурс. Это площадка для творчества, новых знакомств и развития системы образования. Конкурсантам нужно написать работу на актуальную тему. Жанр выбираете сами, это может быть эссе, очерк, рассказ, репортаж. Ограничений нет!

Тема конкурса - «Учитель только открывает двери...». Организаторы всегда старательно выбирают тему, чтобы преподавателям было интересно погрузиться в нее. Изучайте историю, исследуйте свои трудовые будни, не пренебрегайте опытом коллег и пишите!

Как, зачем, какие «двери» открывает педагог? Жюри конкурса ждет от всех участников креатива и глубины мыслей. Отправляйте свои материалы с 15 августа по 10 октября. Это шанс проявить инициативу и еще раз убедиться в значимости своей профессии.

Итоги конкурса подведут до 22 ноября 2022 года. Оргкомитет внимательно прочитает каждую строчку и определит пять лауреатов и одного победителя. А также будут выбраны призеры в специальных номинациях. Лучшие материалы будут опубликованы в «Учительской газете-Москва» и в специальном тематическом сборнике МГО Общероссийского профсоюза образования.

Педагог - самая живая профессия. Нужно постоянно меняться, учиться, искать новые смыслы в своей работе, чтобы новые поколения школьников получили знания в полном объеме. Профсоюз готов поддержать каждого учителя, стать путеводителем для каждого молодого специалиста.

Участвуйте в конкурсе и формируйте новые ценностные ориентиры современной системы образования!

Анастасия БАРИНОВА,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза



Для одних это важное испытание, для других - полезное времяпрепровождение. Конкурсы вошли в нашу жизнь много лет назад и набрали популярность. Столичные педагоги с большим энтузиазмом участвуют в состязаниях профессионального мастерства.

Карьерные перспективы

Конкурс - прекрасная возможность проверить знания, узнать свои сильные и слабые стороны, провести работу над ошибками. Конкурсное движение в московском образовании можно смело назвать массовым. Педагоги столицы с удовольствием участвуют во всех отраслевых соревнованиях. Ведь это дополнительные навыки, рост и саморазвитие.

Профессиональных конкурсов, организованных Общероссийским профсоюзом образования совместно с Министерством просвещения или МГО профсоюза совместно с Департаментом образования и науки Москвы, несчетное количество. В числе самых популярных такие, как «Пе-

дагога года Москвы» и вытекающие из него треки: «Дефектолог города Москвы», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Педагогический старт», а также «Мой первый учитель», «Наставник молодых педагогов», «Самый классный классный», «Новый учитель музыки», «Московские мастера» и «Мастер года». Лауреаты и победители конкурсов отмечают перспективы, которые открываются перед ними благодаря участию в соревнованиях.

- Это очень интересный опыт, который может помочь в дальнейшем раскрыть свой профессиональный потенциал. Это возможность рассказать о себе и своей профессии другим людям, поднять ее престиж, - говорит Анастасия Баширова, победитель профессионального конкурса «Мастер года»-2022 в номинации «Лучший мастер Москвы в области производства и инженерных технологий».

В последние годы профессиональные конкурсы становятся территорией для общения, новых знакомств и формируют корпоративную культуру педагогического сообщества.

- Конкурс профессионального мастерства - это площадка для обмена опытом,

Стимул к росту

Яркие идеи и место встречи профессионалов

яркими идеями и место встречи профессиональных людей, которые готовы двигать столичное образование вперед, к победам и развитию! - считает Даниил Семичев, лауреат профессионального конкурса «Воспитатель года».

Для МГО профсоюза важно, чтобы столичные педагоги совершенствовали свои знания, развивались и шли в ногу со временем. Поэтому учителя Москвы активно участвуют во всероссийских профессиональных конкурсах, таких как «Арктур» и конкурс имени Льва Выготского. Доказать свой профессионализм на уровне страны - огромное достижение и вклад в собственную карьеру! И это не просто слова... Участие в конкурсах учитывается при проведении аттестации педагогов на первую и высшую квалификационные категории.

Навстречу профсоюзному движению

Для тех, кто состоит в профсоюзных рядах или только собирается вступить, проходят конкурсы, позволяющие узнать больше об общественной работе и ее особенностях. «Молодой лидер первички», «Педагог и медиа: от потребления к созданию». И «вишенка на торте» - конкурс «Лучший профсоюзный урок» с представлением методической разработки. Его победители не только получают призы, у них появляется возможность реализовать свой успешный опыт в других школах, поделиться с коллегами лучшими профсоюзными практиками.

- Ломоносов как-то написал: «Через учение счастливы будут». Участвуя в конкурсах, мы не только узнаем много нового, наш коллектив становится более сплоченным.

Мы получаем возможность проявить свою креативность, раскрыть потенциал каждого участника, развить профессиональную компетентность, - говорит Ирина Чайкина, председатель первичной профсоюзной организации школы №1530 «Школа Ломоносова».

Важно, что конкурсы МГО профсоюза рассчитаны практически на все профессиональные сферы образования. Широкий охват, качественная и стратегически выстроенная работа помогают саморазвитию учителей и поднимают столичное образование на новый уровень.

Но, как и в любом состязании, не столь важно само испытание, как подготовка к нему. Одним из приоритетных направлений работы профсоюза является продвижение профессиональных конкурсов и поддержка их участников. МГО профсоюза проводит своего рода образовательный марафон для желающих принять участие в конкурсах через «Профсоюзный час», вебинары, семинары, мастер-классы, выступления на селекторных совещаниях и мотивационные статьи. Профсоюз уделяет большое внимание подготовительному процессу. Ведь результат учителей напрямую зависит от степени готовности к состязанию, будь то изучение материалов или психологический настрой.

Конкурсы мотивируют и служат отправной точкой в профессиональном развитии педагогов, формируют портфолио и помогают наметить новые векторы саморазвития. Участвуйте и побеждайте вместе с МГО профсоюза!

Наталья ДАВЫДОВА,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза

ПРО ЖИЗНЬ

Кто он - современный учитель современной школы? Транслятор знаний, наставник, старший товарищ, воспитатель... Этот ряд можно долго продолжать. Но как среди всех этих ролей не потерять себя, не забыть о своих хобби, найти время на развитие? Ответ прост: профсоюз всегда поможет! Мы собрали опыт совершенно разных учителей Северо-Восточного административного округа столицы, которые благодаря ресурсам профсоюза нашли свою площадку, свой проект, свою отдушину!

Такие разные, но такие влюбленные в свое дело педагоги СВАО! Они делом доказывают, что педагогика - это не только «уроки», это инициативность, творчество, постоянное движение вперед и желание делать мир вокруг лучше и ярче! Постоянная активность, судя по опыту коллег, не только не утомляет, но и вдохновляет на новые профессиональные свершения. А профсоюз всегда рядом!

Анастасия ПЕТРОВА,
учитель русского языка и литературы школы №1537;
Ольга ПОЛЯКОВА,
председатель территориальной профсоюзной организации СВАО



Комментарии

Ольга БЕЛЯКОВА, учитель начальных классов школы №1494, лауреат конкурса спортивных мастер-классов в рамках реализации проекта «Здоровые решения - выбор педагога»:

- Для меня спорт - это не только возможность поддерживать хорошую физическую форму и вести активный образ жизни. Для меня это способ побыть наедине с собой, со своими мыслями, перезагрузиться от ежедневной работы. Мы живем в замечательном месте: ВДНХ, Ботанический сад, парк «Останкино». Свой спортивный досуг я провожу именно там. Весной, летом и осенью я выбираю бег, велосипед и прогулки, а зимой - коньки и лыжи.

В этом году я участвовала в профсоюзном марафоне «Жить. Учить. Бежать». Замечательный ресурс! Мой вклад составил 628 километров, из них 430 я прошла, 163 пробежала и 35 проехала на велосипеде. А на финише ждал приятный бонус - кубок МГО «Сильнейший участник в команде СВАО», который мне торжественно вручили в стенах МХАТа имени М.Горького.

Еще К.Д.Ушинский говорил: «Учитель живет до тех пор, пока учится». Участвуя в конкурсах, проектах, пробуя себя в чем-то новом, общаясь с коллегами, мы учимся, развиваемся, растем профессионально, распространяем опыт своей работы, заявляем о себе широкой общественности, делаем нашу школьную жизнь интересной, увлекательной. Спасибо, профсоюз!

Виталий ГУСЕВ, учитель физкультуры школы №1518, лауреат конкурса «Педагоги года Москвы»-2022:

- Мы живем в мире, где дистант прочно вошел в нашу жизнь! И хотя карантин закончился, дистанционное образование продолжает набирать обороты, в первую очередь благодаря своей доступности. И если с преподаванием математики, химии или биологии все понятно, то как быть с физкультурой? Именно этому и был посвящен мой мастер-класс «Физкульт-коннект» в рамках Международного фестиваля «Общайся. Создавай. Применяй».

А параллельно с подготовкой мастер-класса я принимал участие в конкурсе «Педагоги года Москвы», где вошел в число 10 лауреатов. Работа в режиме многозадачности помогла развить в себе навыки концентрации, ранжирования задач по степени важности. Вообще любая активность помогает мне оставаться в тонусе!

12 мая у нас проходило конкурсное испытание суперфиналистов «Классный час», а уже 13 мая мы с коллегами приняли участие в Московском туристическом слете педагогов в поселке Цюрупы. Я был искренне рад увидеть Сергея Владимиро-

вича Горбуна, который является членом Большого жюри конкурса «Педагоги года Москвы», а также коллегу - лауреата конкурса на еще одной профсоюзной площадке!

Как видите, профсоюзная активность - это еще и про общение с интересными людьми и высококлассными специалистами. Полтора года назад я стал призером конкурса «Педагогический старт» в номинации «Дистант в стихах». Но особенно я благодарен профсоюзу за турниры по футболу, поскольку он неотъемлемая часть моей жизни.

Сочетая профсоюзные мероприятия и работу учителя, я не испытываю сложностей, напротив, такая насыщенная жизнь мне нравится. Особенно меня вдохновляет соревнование с собой! Каждый день я становлюсь лучшей версией себя.

Сергей САЗОНОВ, педагог-организатор школы №967, призер городского конкурса «Профсоюзный повар»-2022:

- Во всем главное - знать меру, «избыток вкуса убивает вкус!» Поэтому я стараюсь находить баланс между работой, профсоюзной активностью и личной жизнью. Но есть один конкурс, в котором для меня объединились эти три сферы. Все детство я провел на кухнях самых разных ресторанов, потому что мои родители - повара. Страсть к кулинарии в моей крови, я готовлю для души. А конкурс «Профсоюзный повар» помог мне приоткрыть этот талант! Мы, коллеги по педагогическому цеху, вдруг оказались вместе совсем по другому поводу! И как же интересен каждый в этой роли!



Спасибо Совету молодых педагогов ЦАО! Спасибо моему мудрому председателю первички, слова которой стали и моим девизом в работе с молодыми коллегами: «Профсоюз не будет делать за тебя, он будет делать вместе с тобой!». Мне по пути с профсоюзом, потому что я чувствую реальную поддержку и опору и знаю, что я не один.

Екатерина ЕРЕМИНА, учитель математики школы №1411, капитан команды школы №1411 - серебряного призера в треке «Педагогический старт» конкурса «Педагоги года Москвы»-2022:

- Сила нашей команды в нашей разносторонности. Каждый имел свою зону ответственности и проявил свои самые сильные стороны. Несмотря на работу в одной школе, нам, молодым педагогам, не всегда хватает времени для общения. Конкурс сблизил нас и помог по-новому взглянуть друг на друга.

В рамках конкурса мы работали над проектом #МыВместе. Главная цель - вовлечение родителей в воспитательную программу школы. Наш конкурсный проект продолжает свою самостоятельную жизнь; команда расширилась, мы создаем воспитательную программу на новый учебный год, реализуя концепцию проекта.

Столь успешное завершение этого учебного года вполне логично. Ему предшествовала профсоюзная школа «Новый вектор»-2021. Я совсем молодой учитель, первые шаги на профессиональном пути даются очень нелегко, и я благодарна профсоюзу за то, что он верит в меня и поддерживает мои начинания!

Максим ЕЛИСЕЕВ, учитель физкультуры школы «Глория», победитель конкурса-фестиваля спортивных мастер-классов среди членов профсоюза при поддержке Фонда президентских грантов:

- Коллеги говорят о том, как важно чувствовать поддержку в педагогической среде. Но не менее важны единение и гармония в семье. И здесь профсоюз снова приходит на помощь. Есть немало мероприятий, в которых учителя могут принять участие всей семьей. Забота о здоровье ребенка - это не только наличие в его расписании спортивных секций. В первую очередь это личный пример родителей. А потому совместные спортивные мероприятия могут стать отличным поводом показать ребенку, как важен спорт в жизни.

Не единожды я становился участником спортивных мероприятий Московской федерации профсоюза: Спартакиада трудящихся среди членских команд, спортивный праздник «Профсоюзная зима». А со-

ревнования спортивных семей «Всей семьей за здоровьем» очень полюбились моему семилетнему сыну. И скажу с гордостью, что без кубков за призовые места мы ни разу не остались!

Профсоюз для меня - это возможность транслировать спортивные ценности, приобщать к активности всех желающих и делать своих коллег и их семьи счастливыми и здоровыми.

Артем ГОЛЬЦОВ, учитель испанского и английского языков школы «ШИК 16», призер конкурса МГО профсоюза на лучшую методическую разработку профсоюзного урока:

- Дети, которых мы учим, будут жить в мире, кардинально отличающемся от мира сегодняшнего. Этому и был посвящен профсоюзный урок, который я представил в этом году на конкурс. Мы с ребятами говорили о профессиях будущего. Вот уж где было разгуляться фантазии! А были ли в будущем профсоюзу? Мои ученики пришли к выводу, что деятельность этой организации во все времена будет востребована.

Профсоюз - это не только институт по защите прав своих членов, но и мощный двигатель личностного роста. В 2021 году я стал победителем первого конкурса «Профсоюзный повар». Кстати, в этом конкурсе порадовали не только кулинарные навыки. При демонстрации блюда мы пели, танцевали и читали стихи.

Профсоюз для меня - это возможность совместить свои хобби с профессией. А еще это про уникальную возможность попробовать себя в новом, не стоять на месте и быть примером для своих учеников!

Ольга СОБОЛЕВА, воспитатель школы №1494, лауреат приза общественного признания МГО профсоюза в конкурсе «Воспитатель года Москвы»-2022:

- Участие в конкурсе профессионального мастерства - это возможность познакомиться с лучшими из лучших в нашей профессии. Конкурс - это всегда тревоги, бессонные ночи и муки творчества, стремление собраться и показать свой уровень мастерства. Это вызов своему профессионализму и возможность доказать прежде всего себе, что я могу, понять свое место и значимость в большом организме системы московского образования.

Мне очень приятно, что мою работу высоко оценило не только педагогическое, но и профсоюзное сообщество, присудившее мне приз общественного признания. Полученный бесценный опыт с лихвой превзошел все мои самые большие ожидания!

Педагог в идеальных

Год - это продолжительный отрезок времени, за который можно успеть сделать очень многое. Год бывает учебным, календарным, финансовым. В календаре Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования есть год социологический - период, за который организация проводит исследование мнений, настроений и ощущений педагогов, анализирует полученные результаты, ищет закономерности.

В здоровом теле

2021 год начался для педагогов с опроса о здоровом образе жизни. На вопрос «Соблюдения какого условия вам не хватает, чтобы считать свой образ жизни здоровым?» самым популярным ответом стал «Регулярные занятия физической культурой и спортом» - так ответили 57,5% опрошенных. Распределение ответов по гендерно-возрастным группам показало, что молодым специалистам (женщинам и мужчинам) в возрасте до 30 лет больше, чем другим респондентам, не хватает регулярных занятий физкультурой и спортом, для того чтобы считать свой образ жизни здоровым (65,9 и 64,3% опрошенных соответственно в каждой гендерно-возрастной группе).

Результаты семантического анализа ответов на открытый вопрос «Что может повысить вашу мотивацию к ведению здорового образа жизни?» выявили слова и словосочетания, встречающиеся чаще других. В тройку лидеров вошли слова «время», «свободный» и «наличие». Стоит отметить, что в десятку самых распространенных слов и словосочетаний также вошли производные от слов «фитнес» и «абонемент». Эти результаты показывают, что наиболее мотивирующими педагогов факторами вести здоровый образ жизни являются наличие свободного времени и доступные условия для приобретения абонемента в фитнес-клуб.

МГО профсоюза оперативно отреагировала на этот социальный запрос педагогов, запустила проект - победитель конкурса Фонда президентских грантов «Здоровые решения - выбор педагога».

Здоровый дух

Для достижения внутренней гармонии необходимо думать не только о теле, но и о разуме. Профессиональное развитие всегда входило в круг интересов московских педагогов. МГО профсоюза решила узнать, какие формы обучения наиболее интересны коллегам из образовательных организаций. Во время соцопроса «Повышение квалификации педагогов» на вопрос о том, по каким направлениям педагоги хотели бы совершенствовать компетенции под руководством высококвалифицированных специалистов, в тройку ответов-лидеров вошли:

- профессиональное развитие педагога - 53,5% опрошенных;
- электронная и цифровая коммуникация и взаимодействие - 37,6% опрошенных;
- финансовая грамотность (личная и организации) - 32,7% опрошенных.

Наиболее востребованными форматами обучения по мнению респондентов были:

- программы курсов повышения квалификации различной продолжительности - 57,7% опрошенных;
- программы интерактивного дистанционного обучения - 50,4% опрошенных.

Оптимальной продолжительностью курсов повышения квалификации респонденты отметили объем от 36 до 72 часов. Дистанционный формат обучения привлекателен для 3/4 участников опроса.

Чему учит дистант?

Весной 2021 года члены МГО профсоюза провели социологический опрос «Что мы взяли от дистанта?», в котором приняли участие 1825 человек. Цель опроса - выявить и проанализировать последствия для московских педагогов после периода, проведенного в дистанционном режиме. Изучаются два временных периода:

1. С начала первой объявленной нерабочей недели в апреле 2020 года до объявления мэром Москвы отмены режима самоизоляции в июне того же года.

2. Период увеличенных каникул в начале 2021 года.

Отвечая на вопрос «Каким образом вы можете охарактеризовать общий итог прошедшего года?», 45,2% педагогов отметили, что больше приобрели. Понесли определенные потери 28,4% опрошенных, у 22,5% осталось все по-прежнему. Ожидается самым часто встречающимся в ответах приобретением за прошедший год для педагогов являются новые компетенции в сфере IT-технологий - так ответили 69,1% опрошенных.

Удаленный формат работы дал импульс к освоению респондентами множества компьютерных программ и приложений, необходимых не только для реализации образовательных программ, но и для простой коммуникации с коллегами, обучающимися, их родителями. До апреля 2020 года большинство педагогов не использовали широко такие программы, как Teams, Zoom, Mirapolis Virtual room. Пандемия COVID-19 способствовала переводу этих сервисов в ранг ежедневно необходимых. За прошедший год сложилась целая культура удаленной коммуникации со своими границами допустимого, с неповторимым виртуальным этикетом и дурным тоном.

Для 59,1% опрошенных дистант открыл новые методики подготовки и проведения урока. Для 33,6% респондентов время перестало иметь привычное значение, превратившись в ценный ресурс, требующий грамотного управления.

Потери здоровья у 45,8% ответивших не всегда напрямую свя-



заны с пандемией коронавируса, сказались постоянное напряжение на работе и общая нервозность в медиапространстве и обществе.

Ответы на вопрос «Какие улучшения в работе произошли после дистанта?» выявили ряд позитивных тенденций, связанных с возвращением педагогов в привычный режим работы. 41,1% опрошенных отметили восстановление общения с коллегами и возрождение духа взаимовыручки.

Во время опроса респондентам предложили указать в свободной форме на три лайфхака (приема или новаторских метода, повышающих продуктивность и эффективность), которые помогли при дистанционной работе. Результатом семантического анализа массива ответов выявили ответы-лидеры: Гугл (поисковая система), МЭШ (Московская электронная школа) и видео. Последующий контекстный анализ позволил получить точную картину, какой смысл, в понимании педагогов, скрывается под этими текстовыми единицами.

Под словом «Гугл» подразумевается не сама поисковая система, а ее сервисы - Гугл-таблицы, Гугл-формы, Гугл-опросы, используемые в первую очередь для проведения тестирования обучающихся.

Московская электронная школа (в ответах респондентов используется аббревиатура МЭШ) уже не первый год является одним из основных ресурсов московских педагогов. Широко используемая до периода пандемии система при переходе на дистант еще раз зарекомендовала себя как надежный инструмент, позволяющий получить контент для большинства проводимых уроков.

Слово «видео» в контексте массива ответов является производным от терминов «видеоурок» и «видеоролик» («видеофрагмент»). В период дистанта педагоги записывали видеоуроки полностью и включали показ видеофрагментов в сценарий урока.

Результаты блицанкетирования с ответами на вопрос о том, с какими трудностями пришлось

столкнуться педагогам, показали, что лишь 35,8% опрошенных не испытывали затруднений. 59,6% педагогов подошли к дистанту, обладая достаточным набором навыков и компетенций для осуществления профессиональной деятельности в новых условиях. 62,6% педагогов были обеспечены всеми необходимыми ресурсами для работы. Данное обстоятельство вызывает озабоченность, учитывая, что треть опрошенных (31,9%) в полной мере ресурсами обеспечены не были.

Что такое счастье?

В 2018 году МГО профсоюза провела социологический опрос «Что для вас счастье?». Спустя почти три года организация снова обратилась к этой теме. Поводом для повторного исследования стал прожитый педагогами непростой период пандемии, после пика заболеваемости жизненные приоритеты педагогов могли заметно поменяться.

Ответы на вопрос «Что для вас является приоритетом в жизни после пика пандемии коронавируса?» были сгруппированы в рейтинг. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне возглавили список ответов, набрав 66,8%. Вполне ожидаемо, учитывая высокое число нововведений в работе и повседневной жизни, стремительно меняющиеся правила общественной жизни, решительные и внезапные действия органов государственного управления. Появившийся запрос на стабильность во всех сферах жизни обусловлен общей усталостью населения в период пандемии коронавируса.

Семья и дети являются высшей ценностью вне времени и обстоятельства для 64,9% респондентов.

Забота о своем здоровье с каждым новыми результатами социологических опросов МГО профсоюза укрепляет позиции - 60,1% опрошенных педагогов понимают важность сохранения здоровья.

Правильно расставлять жизненные приоритеты получается у 22,1% участников опроса, но большинству опрошенных (63,4%) это дается с определенным трудом. 13,3% педагогов ча-

ще принимают невыгодные для себя решения, попадают под гнет обстоятельств и идут на сделку со своими интересами во имя иных целей. У 1,2% опрошенных правильно расставить жизненные приоритеты не получается.

Неумение сказать слово «нет» является основным препятствием для правильной расстановки жизненных приоритетов педагогами - так ответили 34,7% опрошенных. Этой группе респондентов зачастую приходится выполнять работу за себя и за коллег. При этом указанный вариант не исключает ответ, приведенный ниже: «Долг перед обществом, коллегами, учащимися и их родителями» (27,4% ответов).

Увеличилась доля счастливых педагогов по сравнению с результатами опроса 2018 года - с 72,8 до 77,6%. Соответственно, сократилось число несчастливых респондентов (с 5 до 4,2%) и неопределившихся (с 22,2 до 18,2%). Стоит отметить, что среди тех, кто чувствует себя несчастным, большинство в возрасте 20-30 лет.

Если сравнить результаты опросов «Что для вас счастье?» за 2018 и 2021 годы, можно сделать вывод, что уверенность в будущем, желание стать востребованным профессионалом, управлять своей жизнью и не быть одиноким поднялось в рейтинге, в то время как желание иметь работу по душе и быть в этой работе успешным, купаться в благодатности учеников и признании коллег незначительно потеряло свое значение для респондентов. Позиции ответов-лидеров и ответов, замыкающих список, остались неизменными. Стоит отметить, что потеряли свои позиции ответы, связанные с работой. Пандемия коронавируса показала, что не все зависит от решений отдельного человека, поэтому ответы о желании управлять своей жизнью и быть уверенным в будущем стали отражением действительности, в которой оказались педагоги.

Педагоги за спорт

В сентябре 2021 года в ходе реализации проекта МГО профсоюза «Здоровые решения -

УСЛОВИЯХ

выбор педагога» был проведен социологический опрос для членов профсоюза о степени готовности и мотивации учителей заниматься спортом под тематическим названием «Жить. Учить. Бежать». В соцопросе приняли участие 629 человек.

Респондентам предложили представить, что они твердо решили поменять свой образ жизни (например, заняться физической культурой, перестроить рацион, сбросить лишний вес), и назвать три первых шага, с которых стоит начинать.

Большинство опрошенных (63,8%) решили начать с прогулок на свежем воздухе. 40,7% педагогов, напротив, показали свою решительность и выразили желание записаться в спортивную секцию, фитнес-клуб и бассейн. 31,5% опрошенных твердо решили ограничить себя в кулинарных излишествах и сесть на диету. О консультации врача вспомнили лишь 28,1% респондентов, что вызывает определенную озабоченность.

Ходьба возглавила рейтинг видов физической активности, доступных для участия в чемпионате «Жить. Учить. Бежать», набрав 63,8% голосов. Более трети педагогов (38,3%) предпочитают плавание. Бег и велопрогулки пользуются популярностью у

Защита трудящихся

Московские педагоги сталкиваются с нарушением своих прав не только на работе, но и в повседневной жизни. Зачастую, понимая, что права нарушены, педагоги взвешивают за и против того, чтобы активно начать отстаивать эти права. В определенных случаях это относительно просто, в иных - тяжело и нецелесообразно.

Но намного тревожнее ситуация, при которой человек даже не подозревает, что его права нарушены. Задача профсоюзных юристов в подобных ситуациях - подсказать, помочь, направить педагога к правильному решению возникшей проблемы. МГО профсоюза провела социологический опрос «Знаете ли вы свои права?», чтобы понять, насколько московские педагоги нуждаются в правовой защите. В опросе приняли участие 638 человек.

Трудовые отношения являются главной рискогенной областью взаимоотношений, если говорить о правах педагогов, более 40% участников опроса указали, что их права были нарушены именно на работе.

Розничная торговля прошла большой эволюционный путь от древнейших базаров до интернет-магазинов, но действия некоторых представителей этой

Финансовые услуги (18,3% опрошенных) и услуги связи (16,9% опрошенных) следует поместить в одну группу с розничной торговлей, так как цель извлечения максимальной прибыли унифицирует подходы к ее получению.

Социальные услуги и налогообложение, напротив, - сферы, которые находятся в ведении государства. Закономерно, что 9,6% опрошенных, платя налоги в пользу развития системы налогообложения, хотели бы понятных правил взаимодействия. С ущемлением прав в социальной сфере столкнулись 18,3% педагогов различного возраста.

В транспортной сфере были нарушены права 9,4% респондентов.

71,6% опрошенных обращаются за профессиональной юридической помощью или консультацией редко, в зависимости от ситуации. Систематически обращаются по данному вопросу 19,9%.

Результаты опроса показали, что 9 из 10 респондентов столкнулись с нарушением своих прав, большинство из которых связаны с трудовым законодательством. Две трети опрошенных оценивают уровень своей правовой грамотности как средний, лишь 13,2% участников

респондентов назвали приобретение новых IT-компетенций.

Вместе с тем сложилась парадоксальная ситуация, при которой главной потерей перехода на «удаленку» стало личное время 57,4% опрошенных педагогов. Использование передовых технологий, призванных оптимизировать рабочее время пользователей, дало обратный эффект. Взаимодействие с обучающимися в период самоизоляции проходило трудно для 49,1% респондентов, которые по выходу в очный режим начали уделять этому вопросу повышенное внимание.

Живое общение с коллегами и включенность семей в образовательный процесс как главные преимущества возвращения к привычной школьной жизни отметили 41,1 и 30,2% респондентов соответственно. Выход из «виртуальной комы» открыл для участников опроса новые возможности для использования накопленного в период дистанта опыта в привычных условиях. Многие направления работы педагога, по мнению опрошенных, можно и нужно оставить в дистанционном режиме, например, проведение совещаний, педсоветов, обучения и иных мероприятий, не связанных с аудиторной занятостью.

Ранее педагоги отмечали, что учиться намного удобнее дистанционно. По результатам соцопроса «Повышение квалификации педагогов» 75,4% опрошенных не желают тратить время на дорогу и личное присутствие в аудитории. Курсы повышения квалификации продолжительностью 36-72 часа являются наиболее привлекательным форматом для 47,5% опрошенных. За модульные курсы повышения квалификации, где обучающийся сам имеет возможность выбрать содержание и объем материала, отдали голоса 44,3% респондентов. Направление обучения «Электронная коммуникация и взаимодействие» (37,6% опрошенных) несколько уступает программам профессионального развития педагогов (53,5% опрошенных), но уверенно занимает второе место в рейтинге. Можно спрогнозировать, что в ближайшем будущем эти позиции будут объединены. Владение IT-компетенциями станет неотъемлемой частью профессионального уровня педагога.

Лишь 29,7% педагогов - участников опроса «Повышение квалификации педагогов» интересно было бы получить знания в сфере трудового права. Вместе с тем трудовые отношения, по мнению участников опроса «Знаете ли вы свои права?», возглавляют список сфер, в которых эти права нарушаются, так ответили 41,2% респондентов. Никогда не обращались за помощью к юристу лишь 8,5% опрошенных педагогов. Суммарно 63% респондентов хотели бы пользоваться услугами юриста бесплатно или за разумные деньги. Сопоставление результатов двух опросов показывает, что защита трудовых, и не только, прав актуальна для подавляющего большинства опрошенных, но самостоятельно

вступать в борьбу с попирающими своих интересов педагоги не готовы, предоставляя это дело профессионалам.

Социологические опросы «Здоровый образ жизни. Хочу? Могу? Делаю?» и «Жить. Учить. Бежать» объединены в цикл, посвященный готовности педагогов вести здоровый образ жизни. Так как участникам первого опроса не хватает регулярных занятий физкультурой (57,5% опрошенных) и личного времени (46,1% опрошенных), МГО профсоюза запустила онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать». Основная идея чемпионата заключалась в решении двух задач: привлечь педагогов к активному образу жизни и минимизировать время на занятия физической активностью.

Следующим шагом для МГО профсоюза после проведения опроса, стало выполнение задачи по определению самых популярных видов физической активности среди педагогов. Результаты опроса «Жить. Учить. Бежать» показали ряд ключевых позиций, благодаря которым удалось организовать онлайн-чемпионат с максимальной вовлеченностью педагогов:

- прогулки на свежем воздухе по душе 63,8% респондентов;
- для 49,1% респондентов важно заниматься физической активностью в компании;
- 57,2% респондентов готовы заниматься физической активностью несколько раз в неделю;
- суммарно 79,8% респондентов готовы принять участие в онлайн-чемпионате «Жить. Учить. Бежать».

Стремление педагогов в кризисные времена вкладывать имеющиеся ресурсы в личностное развитие было подтверждено социологическим опросом МГО профсоюза «Слагаемые счастья». Уверенность в завтрашнем дне, здоровье и благополучие заняли верхние строчки в рейтинге ответов на вопрос «Что для вас является приоритетом в жизни после пика пандемии коронавируса?». Позиции «семья», «дети», «здоровье», «понимание», «уверенность» оказались самыми популярными ответами на вопрос «Что для вас счастье?».

В небольшом королевстве Бутан, которое находится среди Гималаев, есть государственная организация «Центр исследований валового национального счастья Бутана». На сегодняшний день это единственная государственная организация в мире, которая занимается вопросами счастья. Для всего остального мира счастье - дело рук самих людей. Опрос «Слагаемые счастья» показал, что наивысшим приоритетом для современных московских педагогов является стремление быть счастливыми. И, следовательно, несмотря на все перипетии, наши учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, преподаватели обретут свое счастье рано или поздно. Или уже обрели.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист аппарата
МГО профсоюза



29,1% и 25,4% опрошенных соответственно.

На вопрос «Как часто вы готовы заниматься видами физической активности?» большинство опрошенных выбрали принцип разумной достаточности. Несколько раз в неделю готовы заниматься спортом 57,2% опрошенных. Педагогов, готовых делать это ежедневно, - 26,4%; 8,7% респондентов ввиду плотного графика могут выделить лишь один день для физической активности; 7,1% испытывают затруднения с регулярностью занятий.

При сложении ответов твердо решивших принять участие в чемпионате «Жить. Учить. Бежать» и 24,1% сомневающийся, но позитивно настроенных педагогов, получается показатель в 79,8% опрошенных, готовых заниматься видами физической активности.

сферы изменились незначительно, что подтверждают более 30% опрошенных.

К комплексу жилищно-коммунального хозяйства у граждан всегда были вопросы. Для 28,4% опрошенных исправно приходящие счета не всегда соответствуют качеству оказываемых услуг.

Медицина в последние два года работает на пределе возможностей, но это не оправдывает наличие 28,2% опрошенных, указавших на нарушение своих прав.

Порой несладывающиеся взаимоотношения с участниками образовательного процесса (детьми и их родителями) становятся причиной ухода педагогов из школ. 21,8% опрошенных сталкиваются с ситуациями, в которых дети и родители помнят о своих правах, но забывают об обязанностях.

опроса считают себя продвинутыми правоведами. Также 9 из 10 респондентов оказывались в ситуации, когда им необходимо обратиться за квалифицированной юридической помощью или консультацией. Почти половина опрошенных не достигли успеха, несмотря на обращение. Вместе с тем педагоги не готовы тратить на услуги юриста заметные средства.

Выводы

Проведение социологических опросов в 2021 году позволило МГО профсоюза определить основные тенденции изменений общественного мнения, происходящих в педагогическом сообществе Москвы. Дистанционный режим работы окончательно вошел в жизнь педагогов. Основным преимуществом дистанта 69,1%



2022 год в Общероссийском профсоюзе образования объявили Годом корпоративной культуры. Почему именно сейчас вопрос развития корпоративной культуры встал так остро?

Пандемия COVID-19 и связанные с ней изменения моделей трудовой деятельности и процессов обучения привели к масштабным изменениям в пространстве работы, учебы и жизни. Так, уменьшилась социальная включенность, ослабли профессиональные связи, снизилась социальная стабильность в коллективах, повысилась профессиональная тревожность.

Однако, как показало время, в кризисных условиях выстояли образовательные организации с более развитой и эффективной корпоративной культурой. Живой пример - школа №2036.

2020-2021 годы стали для сотрудников образовательного учреждения временем высоких достижений, среди которых победа в Московском профессиональном конкурсе педагогического мастерства «Новый учитель музыки», смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда, получение гранта мэра Москвы первой степени за вклад в качествен-

ное образование московских школьников, сохранение статуса «Территория социального партнерства» и дважды полученное звание «Эффективная первичная профсоюзная организация».

Формирование корпоративной культуры в нашей школе было одной из приоритетных задач с самого начала ее деятельности, особенно после реорганизации, завершившейся в конце 2015 года. В этом вопросе директор школы Татьяна Витальевна Иренкова и профсоюзный комитет придерживались единой позиции: вырастить высокоэффективную сильную корпоративную культуру можно только на основе ответственного социального партнерства. А корпоративная культура профсоюзной организации является продолжением, интерпретацией общей корпоративной культуры.

Из множества определений корпоративной культуры можно выделить следующее: корпоративная культура есть совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, принятых в организации, а также набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников.

Смыслы и ценностные установки корпоративной культуры школы №2036 берут начало в Декларации Профсоюза образо-

Дороги, которые мы выбираем, или Ключевое условие успеха

вания. Декларация подтверждает приверженность основополагающим принципам отечественного и международного профсоюзного движения: единства, солидарности, справедливости, независимости, а также таким ценностям, как профессионализм, лидерство, равные возможности, свобода суждений, преемственность, инновационность, ответственность.

Главные элементы корпоративной культуры школы №2036:

- **ценности.** Школа №2036 - это бренд. Это позволяет ей выделиться в профессиональном и социальном плане, благодаря чему граждане и профессиональное сообщество знают о ней и отдают предпочтение при выборе места работы или учебы детей. Составляющие бренда - узнаваемость, эмоциональное восприятие, высокие результаты образовательной, профессиональной, профсоюзной деятельности;

- **социальное партнерство.** Это единство и солидарность, равные возможности;

- **свобода.** Принятие сотрудниками стандартов работы организации - свободный и осознанный выбор каждого, не противоречащий его собственным внутренним установкам;

- **справедливость.** Вознаграждение сотрудников всех категорий по их вкладу в эффективность деятельности школы;

- **общие традиции и преемственность.** Ежегодные общешкольные августовские педсоветы, итоги работы коллектива за прошедший период, вручение грамот и других наград отличившимся сотрудникам, ежегодные встречи в начале учебного года управленческой команды совместно с председателем ППО с вновь принятыми работниками для знакомства с корпоративными ценностями организации, социальным пакетом члена профсоюза,

неформальное общение сотрудников вне школы, активное участие в профсоюзных мероприятиях;

- **корпоративная этика.** Атмосфера партнерства и взаимопонимания, взаимовыручка, учет интересов друг друга, единство стандартов работы, кросс-функциональное взаимодействие, объединяющее специалистов различных зон ответственности, для решения одной задачи, живая экосистема, внутри которой члены коллектива обмениваются информацией, генерируют идеи, разрабатывают и реализуют проекты.

Важной частью корпоративной культуры мы считаем обеспечение социальной защищенности работников школы через соблюдение социально-трудовых прав и интересов и реализацию социального пакета члена профсоюза, включающего профсоюзные социальные программы.

Мы ясно понимаем, что корпоративная культура - это не только средство, инструмент управления, но и объект управления. Для получения высоких результатов, повышения мотивации, лояльности наших работников, ориентации их деятельности на достижение стратегических целей руководство школы и профсоюзный комитет в рамках ответственного социального партнерства ежедневно и непрерывно следуют заданной стратегии поведения и трансляции ценностей.

Сложившаяся корпоративная культура, эффективная в рамках конкретной организации и способствующая быстрой адаптации к внешним изменениям, стала для членов профсоюза и учителей одним из ключевых факторов преодоления кризиса и достижения успеха.

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

Люди. Опыт. Взаимодействие

Вместе мы способны на большее. Только в коллективе, сообща можно справиться со всеми трудностями и открыть новые возможности в своей работе. Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования существует с 1990 года и насчитывает около трехсот тысяч человек. Они каждый день убеждаются, что сделали правильный выбор. Однако остается актуальной проблема 100%-го охвата сотрудников образовательных организаций. Попробуем решить ее вместе.

Одна из основных причин низкого охвата сотрудников - слабая осведомленность. Что такое профсоюз? Чем он занимается? Зачем мне туда вступать? Владеть информацией - значит всегда быть на шаг впереди.

Только грамотная организация работы поможет заполнить этот пробел. Наладить процесс коммуникации с профсоюзным активом, профорганами и членами профсоюза, привлечь новых людей - задача председателя первичной профсоюзной организации. Безусловно, это непросто. Ведь школа Москвы сегодня - это огромный комплекс, который состоит из нескольких корпусов, территориально удаленных друг от друга. Как удержать контроль и обеспечить поддержку каждому члену профсоюза? Примером структурированной и эффективной работы стала школа №1392 имени Д.В.Рябинкина.

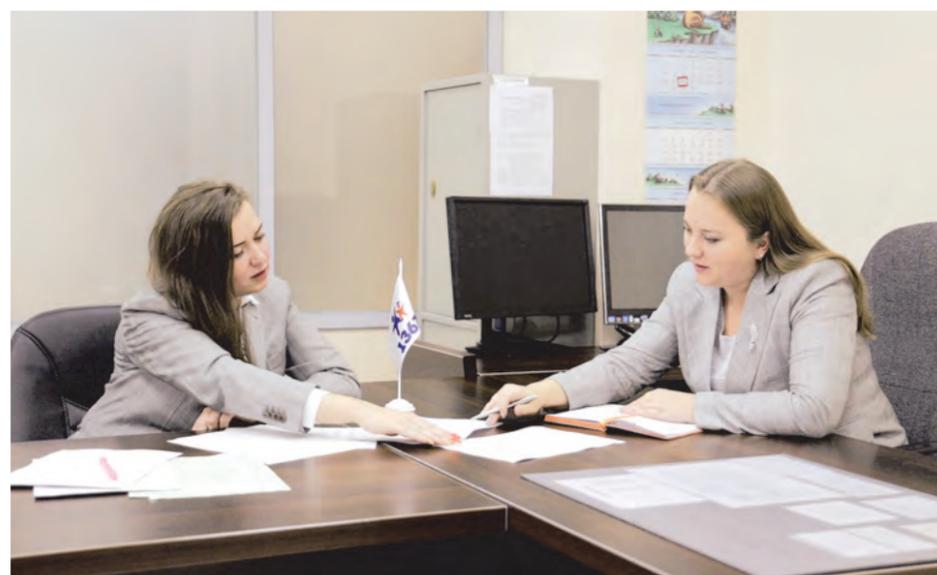
Это огромный образовательный комплекс. 16 образовательных площадок:

5 школьных и 11 дошкольных, максимальное расстояние между которыми достигает 12 км. Однако в работу профсоюза включен почти каждый сотрудник независимо от специализации и возраста. В образовательном комплексе 15 профсоюзных групп, и с каждым годом они растут.

Профсоюз - это механизм, в котором каждый отдел должен быть включен в общий процесс. Изоляция только тормозит работу. Система сообщения в школе №1392 строится вертикально. Вся важная информация циркулирует между председателем профкома и профгруппоргами каждого корпуса. Далее они взаимодействуют между собой и с членами профсоюза конкретной образовательной площадки.

Разделение труда повышает эффективность. Работа выполняется быстрее и качественнее, когда каждый сосредоточен на своих задачах. Председатель профкома делегирует некоторые обязанности профсоюзному активу и назначает ответственного за каждое направление. К таким полномочиям относятся организация экскурсий, работа с ветеранами, охрана труда, ведение социальных сетей, организация работы с молодыми педагогами, ведение информационной базы «Цифровой профсоюз», организация культурно-массовых мероприятий.

Современные технологии объединяют. Профсоюз традиционно организует очные собрания председателя с профгруппорганами и членами профсоюзного актива. Однако не у всех есть возможность добраться в назначенное время к месту встречи. Сегодня эта проблема решена. Дистанци-



онный формат позволяет охватить больше сотрудников, сэкономить их время на дороге.

Коммуникация продолжается в общих чатах мессенджеров. Там можно оперативно решать ежедневные вопросы. Вся школа на связи 24/7.

Сайт и социальные сети - главные источники новостей и мотивации. А теперь это еще и инструменты для продвижения бренда профсоюза. На платформах публикуется информация о структуре и тонкостях работы профсоюзной организации, социальных программах, предстоящих событиях и конкурсах.

Самая популярная рубрика - «Разговор с председателем». Наталья Александровна Кулагина записывает видеоинтервью,

где открыто и простым языком освещает такие важные темы, как коллективный договор, публичный доклад и многие другие. Такой формат позволяет лучше разобратся в тонкостях работы профсоюза.

В социальных сетях люди знакомятся с профсоюзом и загораются идеей тоже стать частью этой большой активной семьи.

Опыт школы №1392 может помочь любой профсоюзной организации. Смело применяйте новые знания, учитесь на лучших примерах и обязательно давайте обратную связь. Вместе к новым вершинам!

*Наталья КУЛАГИНА,
председатель ППО школы №1392
имени Д.В.Рябинкина (ТПО ЮЗАО и ТиНАО)*

Кому, как не членам профсоюза, знать, насколько важно поддерживать людей в сложной ситуации? Наши друзья, коллеги из Донецкой Народной Республики, столкнулись с бедой. Им как никогда нужны наши помощь и сопереживание. И МГО профсоюза не бросает своих.

Тридцать лет крепкой дружбы, взаимовыручки и плодотворной работы! Мы стали не просто стратегическими партнерами, а членами одной большой профсоюзной семьи. Совместные мероприятия, выезды и конференции лишь толика того, что пережили за эти годы два дружественных профсоюза. МГО Общероссийского профсоюза образования и Профсоюз работников образования и науки ДНР отмечают юбилей подписа-



Друг познается в беде

Своих не бросаем



ния договора о дружбе и сотрудничестве.

- В 90-е мы тяжело переживали разрыв привычных отношений между братскими союзными республиками и ощущали потребность сделать все возможное для их сохранения. После переговоров мы нашли решение, - вспоминает Сергей Кузин, в те годы председатель МГО профсоюза.

Прежний председатель Донецкого Профсоюза работников образования Галина Шевченко выступила с инициативой заключить договор о совместной работе. Первым выполненным пунктом стал дружественный приезд в Донецк московской делегации в сентябре 1992 года.

- Всех, кто ступил на донецкую землю, расположили открытость и дружелюбие дончан, их потрясающее хлебосольство. При этом еще и пользы для дела сколько было! Ведь это была совместная учеба профактивов Москвы и Донецка, - рассказывает Марина Иванова, председатель МГО профсоюза.



У москвичей и дончан много общих подходов к работе, единые цели и планы на будущее. Так было тогда и так есть сейчас. За годы сотрудничества общественные организации реализовали массу совместных проектов, вместе обучались и обменивались знаниями.

- Мы принимали участие в акциях в Москве, москвичи - у нас. Мы непрерывно учились друг у друга. Время подтвердило, что наша совместная работа дает положительный результат как для всего профсоюзного движения, так и для каждого члена профсоюза по отдельности, - говорит Ася Горшкова, председатель Профсоюза работников образования и науки ДНР.

И общественно-политические перемены не мешают, а, наоборот, только укрепляют многолетнюю дружбу между организациями. В этот непростой для дончан период Московская городская организация Профсоюза работников народного образования протягивает друзьям руку помощи.

Мы понимаем, как сложно в непростые для всех времена найти повод для улыбки и радости. И как сильно хочется порадовать детей, которые вмиг лишились привычного уклада жизни, детства и беззаботности. МГО профсоюза не смогла пройти мимо и совместно с другими профсоюзами организовала отдых для жительниц Донецка и их детей! Двадцать пять мам с детками отправились на побережье Черного моря в пансионат «Дубрава», чтобы развеяться и отвлечься от тяжелых мыслей.

- Лето - это маленькая частичка нашей жизни, но эта крошечная частичка может оказаться самой яркой и незабываемой. Наш профсоюз в содружестве с московским организовали прекрасный отдых вдали от беспокойной, опасной обстановки и тревожных новостей. Спасибо, коллеги москвичи, за прекрасную летнюю сказку! - делится впечатлениями Анжела Селинова, жительница села Свободное Тельмановского района.

Просторные корпуса пансионата, уютные комнаты, детские площадки и бесконечный пляж - для дончан этот отпуск стал глотком свежего воздуха.

- Выезжая из Волновахи, я еще не понимала, куда мы едем с семилетней дочерью. Хотелось просто тишины, защиты, уверенности в безопасности для ребенка. Увиденное вызвало восторг! Спасибо за эту возможность отдохнуть и отвлечься, - благодарит Людмила Дмитриева, жительница города Волноваха.

Но это далеко не все подарки к юбилею крепкой профсоюзной дружбы. В июле этого года при поддержке МГО профсоюза 100 детей из Донецкой Народной Республики отправились на турбазу «Орленок» в городе Феодосия, чтобы загореть, окрепнуть и набраться сил перед началом нового учебного года.

В наших планах также ряд совместных торжественных мероприятий, учреждение знака «Профсоюзная дружба», обучающие семинары для молодых педагогов и многое другое. И это лишь часть того, что мы можем сделать. Мы готовы и будем помогать. Ведь, как всем известно, истинный друг познается в беде.

Ирина ЛЕВЧЕНКО,
заместитель заведующего
организационного отдела
аппарата МГО профсоюза

Профсоюзными дорогами

От спорта к искусству

Сколько раз мы обещали себе поменять образ жизни? Распрощаться с вредными привычками, отдать птицам вкусный, но вредный пирожок, купить овощей или прогуляться в парке... Но на пути к здоровому образу жизни мы всегда встречаем препятствия.

Кроме низкой мотивации есть и объективные причины проводить досуг на диване: высокая загруженность в школе, ограничения, связанные с пандемией коронавируса, тотальный недостаток свободного времени. Все перечисленное рождает высокую психоэмоциональную напряженность и вызывает желание закрыться от мира, как бы он ни был прекрасен и интересен. Вместе с тем наш разум велит поменять что-то в своей жизни, но не хватает воли и подходящих условий. Но если условий нет, их вполне можно создать самостоятельно, что Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования и доказала, запустив проект - победитель конкурса Фонда президентских грантов «Здоровые решения - выбор педагога». Цель этого проекта - создать условия для занятий физической активностью для педагогов, ведущих малоподвижный образ жизни.

С чего же все началось? Крепкие спортивные традиции были в профсоюзе и педагогическом сообществе всегда. Учителя физической культуры в учебных заведени-



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ФОНДА ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

Проект «Проффитнес» и ранее был популярен у московских педагогов - членов профсоюза. В декабре 2021 года «Проффитнес» получил развитие акцией «Фитнестический декабрь» - в течение месяца педагоги могли получить дотации на покупку фитнес-абонементов в абсолютно любом клубе Москвы, не ограничивая себя предложенными МГО профсоюза сетями. Результат не заставил себя ждать: количество удовлетворенных обращений о дотации выросло в четыре раза. Одним лишь «Фитнестический декабрь» трехкратно превысил среднегодовые показатели МГО профсоюза по выплатам дотаций на занятия фитнесом.

В онлайн-чемпионате «Жить. Учить. Бежать», который прошел в сентябре

Команды были сформированы по территориальному признаку из 11 административных округов города Москвы. Из почти четырех тысяч участников выявились настоящие марафонцы, пробегающие по 17 километров в день, и любители спокойных пеших прогулок, выносливые триатлонисты и любители природы, неспешно налегающие на педали велосипеда.

Проигравших не было. Из числа победителей, призеров по различным видам и номинациям онлайн-чемпионата был сформирован Совет спортивных амбассадоров МГО профсоюза, основной задачей которого стало развитие профсоюзного спорта и внедрение здоровьесберегающих технологий в образовательных организациях. Также из числа легкоатлетов выбрали 200 самых выносливых для участия в московском полумарафоне «Моя столица».

Тонкости занятий спортом и видами физической активности - это отдельная наука. Неловкий старт неподготовленного человека в любом виде спорта может привести к травмам и серьезным последствиям для здоровья. Проект «Здоровые решения - выбор педагога» содержит ряд просветительских мероприятий, направленных на оценку готовности организма к физическим нагрузкам и нюансам безопасного выполнения упражнений. В декабре 2021 - январе 2022 года МГО профсоюза организовала день здоровья. Московские педагоги - члены профсоюза получили отчеты о составе своего тела от фитнес-специалистов - операторов аппаратов IBODY. На селекторных совещаниях «Профсоюзный час» в начале 2022 года состоялся цикл выступлений специалистов в области здоровьесбережения. Самым ярким просветительским событием проекта стал конкурс спортивных мастер-классов. Участники конкурса представили на суд жюри ролики с видеонструкциями о том, как правильно и безопасно заниматься разными видами физической активности. Победил в конкурсе учитель физкультуры школы «Глория» Максим Елисеев с мастер-классом по гиревому спорту.

Обновленная информационная политика МГО профсоюза, проводимая в том числе при реализации проекта «Здоровые решения - выбор педагога», замет-



го образования Андрей Минский из школы №1518.

Спорт и физическая активность, как показал проект, доступны всем возрастам, если есть желание и нет непреодолимых ограничений по здоровью. Молодежи не всегда просто доказывать свое возрастное преимущество перед опытными коллегами. В Столичной ассоциации молодых педагогов спортивные победы куются путем постоянных тренировок и соревнований. Члены САМП при поддержке проекта «Здоровые решения - выбор педагога» регулярно организуют турниры по волейболу, спортивно-познавательные квесты, участвуют в Молодежных играх МФП. Танцевальная акция молодых педагогов «ПроДвижение» стала вкладом САМП в дальнейшее развитие проекта.

Футболисты из сборной команды МГО профсоюза «Профком Юнайтед» под руководством играющего тренера - заместителя директора школы №842 Романа Васильева обновили рекорд, завершив сезон-2021-2022 в Первой лиге ЛФЛ Москвы на четвертом месте, это позволит команде претендовать на выход в Высшую лигу в конце 2022 года по итогам стыковых матчей. В ноябре 2021 года была сформирована женская сборная по футболу «Надежда МГО профсоюза», которую возглавил учитель физической культуры школы №1002 Евгений Денисов. Девушки заняли второе место в первом чемпионате Московской федерации футбола.

Является ли спорт искусством? Несомненно! В спорте и искусстве заложены одни принципы - постоянное совершенствование. Программа МГО профсоюза «От спорта к искусству» параллельно с проектом «Здоровые решения - выбор педагога» стала мостом между желанием развивать тело и потребностью совершенствовать дух. Благодаря реализации программы 45366 педагогов только в сезоне-2021-2022 смогли посетить спектакли лучших театров Москвы и спортивные матчи ведущих команд по игровым видам спорта.

В этой связи проект не мог остаться незамеченным в экспертном сообществе. Кроме упомянутой победы в конкурсе Фонда президентских грантов проект «Здоровые решения - выбор педагога» победил в конкурсе Центрального совета Общероссийского профсоюза образования «Здоровые решения»-2022. В этом же конкурсе первое место заняла школа №1591 в номинации «Производственная гимнастика».

Утверждать, что главное - не победа, а участие - дело лукавых псевдомудрецов. Сущая выдумка. Победа всегда важна. Оторванное от кресла тело - это победа. Пройденный маршрут в парке - это победа. Любое хорошее начинание, способное изменить жизнь к лучшему, - это уже победа.

Федор ЧЕРНЯКОВ,
главный специалист аппарата МГО профсоюза



ях высшего, школьного, дошкольного и дополнительного образования были локомотивом развития спорта среди педагогов. Не отставали и их коллеги, много славных страниц в истории профсоюзного спорта написано историками, филологами, математиками, воспитателями. Несомненно, среди педагогов много опытных и талантливых спортсменов. Но как можно замотивировать изменить свой образ жизни тех коллег, которые знакомы со спортом и физической активностью лишь с экранов и страниц газет? МГО профсоюза подошла к этому вопросу комплексно.

На первом этапе было проведено социологическое исследование среди московских педагогов. Тема исследования - степень готовности, дефициты и препятствия, не позволяющие коллегам начать заниматься спортом. Результаты показали, что кроме недостатка свободного времени педагогам не хватает товарищеской поддержки для занятий. А решающим фактором для приобретения абонементов в фитнес-клубы является возможность получить его со значительной скидкой.

Для преодоления этих вызовов МГО профсоюза интегрировала в проект «Здоровые решения - выбор педагога» существующий проект «Проффитнес», который предоставляет дотации на покупку фитнес-абонементов, а также организация запустила онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать».



2021 года, приняли участие около четырех тысяч человек. Основной идеей чемпионата стало создание условий для занятий спортом для всех - опытных и начинающих спортсменов, крепких физкультурников и людей, незнакомых со спортом.

Участник соревнований мог выбрать для себя один или несколько видов активности: бег, ходьба, велопогулки, плавание. Начинаящий или опытный спортсмен решал сам, сколько километров за день или за неделю ему пройти, пробежать, проплыть или проехать на велосипеде. Результаты фиксировались приложением, установленным в смартфоне, после чего загружались в общий зачет команды.

но повысила интерес к соревнованиям, проводимым партнерами. Наши педагоги активно участвуют в турнирах Московской федерации профсоюзов, неизменно занимая победные и призовые места. Например, на отборочном этапе Спартакиады трудящихся Московской федерации профсоюзов сборная территориальной организации САО уверенно выиграла турнир по футболу. Тренирует триумфаторов городских соревнований председатель ППО школы «Бескудниково» Борис Митькин. Сильнейшими гроссмейстерами Спартакиады МФП стали педагоги из ТО СВАО. Команду шахматистов привел к победе ее капитан - педагог дополнительно-



Больше не нужно покупать билеты заранее, угадывать даты акций. Профсоюз дает скидки на все! За этот театральный сезон в рамках программы «От спорта - к искусству» в театрах побывали более 20500 зрителей. Если говорить о спортивных матчах, то особым спросом традиционно пользуются футбольные турниры. За сезон за любимые команды болели больше 8000 человек! За такую активность ФК «Динамо» даже вручил МГО профсоюза премию «Надежный партнер года».

Программа «От спорта - к искусству» многогранна. В рамках проекта «Проф-фитнес» наши педагоги приобретают по корпоративным ценам абонементы в лучшие столичные фитнес-клубы, а дотация МГО в 20% служит прекрасным дополнением к скидке.

В течение этого года предложением воспользовались 480 членов профсоюза. Тренеры World Class, X-FIT, SPIRIT, «Сети

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 (10946)
16 августа 2022 года

Время подписания в печать
14.00
15 августа 2022 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. 1671

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.

Перезагрузка

На матч или в театр? Больше не нужно выбирать! Проект МГО профсоюза «От спорта - к искусству» поможет посетить несколько мест сразу. Вам не придется думать, чем себя занять сегодня, профсоюз придумал это за вас!

Педагог - благородная, но очень непростая профессия. Она требует эмоциональных и физических вложений. Смена обстановки помогает восстановить затраченные силы. Прогулка по городу, встреча с друзьями или визит в театр - любое развлечение приносит море положительных эмоций и помогает снять усталость. МГО профсоюза предлагает



получить еще больше ярких и незабываемых впечатлений, отдохнуть и перезагрузиться!

Профсоюз реализует программу «От спорта - к искусству». Это социальный проект, который позволяет приобрести льготные билеты на популярные спектакли и концерты, а также бесплатно посетить спортивные матчи. Такое привлекательное предложение доступно для всех членов профсоюза.

Многолетнее сотрудничество с известными театрами, концертными площадками и спортивными клубами Москвы позволяет профсоюзу выбирать лучшее из лучшего для своих коллег. Мы партнеры хоккейных, футбольных, баскетбольных клубов столицы «Динамо Москва», «Спартак», ЦСКА. С нами дружат выдающиеся театры: МХТ имени А.П.Чехова, знаменитая Табакерка, Театр имени Е.Вахтангова, Театр на Малой Бронной, Театр имени В.Маяковского, «Сатирикон» и Et Cetera.

Нашего зрителя знают и любят. Только за сезон члены профсоюза посетили 1620 спектаклей! При этом ежемесячная театральная афиша включает от 170 до 400 постановок. Количество выданных льготных билетов за сезон перевалило за 16000, а бесплатных - за 800. Впервые в

театральном мире была утверждена программа «Лояльность», и мы одержали победу в номинации «Лучший корпоративный зритель» по итогам года в МХТ имени А.П.Чехова. Простая и понятная процедура оформления заявок помогает профсоюзу охватить большое количество желающих стать частью программы «От спорта - к искусству».

сооружений СССР», «Практики Фитнес» закаляют и мотивируют наших коллег на спортивные достижения.

Лидером программы «От спорта к искусству», одним из самых масштабных событий в спортивной жизни профсоюза стал онлайн-чемпионат «Жить. Учить. Бежать». Он стартовал осенью прошлого года и длился месяц. Финалом стал полумарафон «Моя столица» на Воробьевых горах. В нем приняли участие победители и лидеры состязания. Несмотря на жару, 64 бегуна от МГО профсоюза преодолели свои дистанции. Кроме «Жить. Учить. Бежать» победил во Всероссийском конкурсе ЦС профсоюза «Здоровые решения».

Программа «От спорта - к искусству» востребована не на словах, интерес к ней подтверждают цифры, которые растут от сезона к сезону! Мы будем стараться наращивать аудиторию, развивать проект, делать программу лучше, насыщеннее и привлекательнее, чтобы вы могли по-настоящему перезагрузиться.

Елена ТЕМНИКОВА,
внештатный корреспондент
МГО профсоюза



Уже прошло пятнадцать лет, как существует профсоюзная школа профессионального роста молодых педагогов «Новый вектор». Это возможность всегда идти в ногу со временем и бесконечная радость общения.

«Новый вектор», несмотря на разнообразие форматов проведения и тематик, остается одним из самых ожидаемых мероприятий среди молодежного педагогического сообщества. Причина такой популярности отчасти именно в неожиданности содержания каждый год, но еще и в том, что это открытая площадка для высказывания свежих и оригинальных идей, которые так привлекают молодых специалистов и заинтересованных опытных спикеров и педагогов. Этим летом на базе отдыха «Боровое» состоялся педагогический выезд проекта, посвященный такой новой модной тенденции в образовании, как геймификация. Что же это такое?

XVIII век называют веком романса, XIX век - столетием театра, XX век - эпохой кино, а XXI век в мировую историю может войти как период расцвета игры. Геймификация представляет собой введение элементов игры в образовательный процесс, что само по себе для педагога не ново. Игровые технологии повсеместно распространены среди детских садов, школ, домов творчества и других образовательных организаций, а к внедрению развлекательного момента в учебный процесс призывали такие великие умы, как Т.Кампанелла, Ф.Рабле, Я.А.Коменский. Тем не менее задачей проекта было не

Как и полагается знаковому мероприятию, подготовка к «Новому вектору» начинается задолго до старта проекта. Так, многие округа формировали свои команды за несколько месяцев, отбирали людей, готовых к включению в интенсивную работу, «не отходя от кассы». Команды приехали со своими наработанными материалами, реквизитом, а также с лично разработанными мастер-классами, прошедшими проверку и утвержденными членами методической службы, о которой мы расскажем позже. И вся эта кропотливая подготовка под собой имела лишь одну цель - объединить молодых специалистов со всей Москвы для эффективного обмена опытом в дружелюбной атмосфере под эгидой нашего профсоюза.

территориальных организаций профсоюза и сотрудниками аппарата Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования в рамках дня профсоюза. По уровню душевности этот день напомнил родительский день в летнем лагере. Председатели не только провели тренинги и семинары для участников, но и обсудили с окружающими командами реализацию образовательной программы, дали ответы на интересующие участников школы вопросы.

Знаковым мероприятием «Нового вектора» стала конференция с заместителем руководителя Департамента образования и науки города Москвы Ильей Владимировичем Новокрещеновым, вновь напомнившим нам о самой главной ценности в рабо-

Помимо профессиональных руководителей смен, организаторов и интересных гостей на протяжении десяти напряженных и интересных дней в каждой смене участников проекта сопровождали члены семи служб проекта:

1. Служба комиссаров: в их задачи входил анализ взаимодействия внутри окружных команд и служб школы, чтобы сделать все возможное для успешного формирования единой команды молодых педагогов города Москвы.

2. Служба геймификации: главные герои и новички этих смен, именно они являются теми, кто составлял 80% механики и логики программного содержания «Нового вектора»-2022, искал инновационные пути в мотивации молодых педагогов и поддержке их интереса к программе вы-

Как говорилось ранее, многие мероприятия были проведены силами участников проекта. Среди широкого спектра образовательных событий и развлекательных программ особенно выделялись вечерние творческие мероприятия во всем разнообразии их форм: живые шахматы, театральные концерты, шоу талантов, квартирник, хоррор-квест и т.д. Самым важным элементом всех этих активностей стало то, что они способствовали эффективному взаимодействию округов друг с другом для достижения максимальных результатов, как творческих и спортивных, так развлекательных и обязательно геймифицированных. Условием проведения каждого мероприятия стало правило включения в любые номера игровых элемен-

НОВЫЙ ВЕКТОР-2022

Вся наша жизнь - игра

Красной нитью помимо идей геймификации проходит именно идея обмена опытом. Потому неудивительно, что на выезд приезжали многие известные в педагогическом сообществе профессионалы и победители разнообразных конкурсов. Среди них такие известные спикеры сообщества, как Дмитрий Сквородкин с обзором на стремительные изменения в мире и его хрупкости, Александра Подымова, Алина Кузнецова и Алексей Рыжов с практико-ориентированной лекцией по созданию педагогической игры, Кирилл Степин и его практикум по эмо-

те каждого педагога - детей. Беседа получилась теплой и откровенной, что еще раз демонстрирует открытость департамента и возможности московских педагогов для профессионального роста. Ценно то, что Илья Владимирович обозначил важную роль профсоюза в системе образования как идеальной площадки для объединения под своим крылом неравнодушных людей, способных вершить великие дела. Среди главнейших функций профсоюза он выделил четыре:

1) организационную составляющую, то есть притяжение акти-

езда, взаимодействовал со всеми службами, привнося что-то новое в их деятельность.

3. Спортивная служба: вся команда отвечала за спортивный сектор мероприятий, а также за их оценку и честность судейства.

4. Служба аналитики: молодая служба, была запущена только в этом году и сразу приобрела множество поклонников благодаря активной работе с большими пластами информации и созданию удобных инфографик-конспектов для участников, которые не успевали что-то пометать во время обучения.

5. Служба медиа (СМИ): работающие 24/7 активисты не позволяли ни одному моменту ускользнуть от них, выбирая своим негласным девизом слова руководителей команды: «Мы не просто фотографируем или делаем видео, мы создаем архив памяти, чтобы спустя многие годы мы могли все вспомнить и вернуть те эмоции, что были запечатлены когда-то на пленке».

6. Методическая служба: спасатели и незримые помощники всей смены взяли на себя большую часть организационных обязанностей по поиску и оформлению помещений для лекций, сопровождению и курированию проводимых мероприятий.

7. Юридическая служба: верные во всем букве закона, участники команды юристов просвещали участников о правах и свободах, доступных каждому педагогу, и механизмах их защиты, что особо подчеркивает заинтересованность организаторов в том, чтобы педагоги активнее вливались в профсоюз.

До начала каждой смены участникам на выбор предлагается стать частью каждой из служб, чтобы примерить на себя функционал и получить опыт, который необходим каждому конкретному педагогу. Именно такой подход и мог в этом году сделать проект особенно личным для каждого приехавшего на территорию базы отдыха «Боровое». Ведь что, как не личная заинтересованность, толкает нас к величайшим свершениям на планете? Мы обучаем этому новые поколения, а «Новый вектор» неустанно нам об этом напоминает.

тов и стратегий, а иначе какой смысл их проводить в рамках данного съезда?

В «Новом векторе» в этом году приняла участие 205 человек. Это немного в рамках всего стольного сообщества педагогов, но даже этого малого процента активных и заряженных специалистов достаточно, чтобы вести за собой и заражать энтузиазмом своих коллег, которые не сумели в этом году пройти отбор на выезд.

86 - это не номинал бочонка в лото. Это то количество мастер-классов по различным тематикам, которые были проведены за время «Нового вектора»: от узкоспециализированных предметных компетенций до обсуждения стратегий развития надпредметных умений учащихся и их адаптации в нашем сложном мире.

По итогам «Нового вектора» команды участников представили и защитили свои проекты образовательных игр, многие из которых достаточно перспективны и имеют шанс на широкое распространение в профессиональном сообществе.

Так что же такое профсоюзная школа профессионального роста молодых педагогов «Новый вектор» для педагога Москвы? Прошло пятнадцать лет, как был создан данный проект, и за это время множество педагогов стали его выпускниками. Некоторые педагоги сомневаются, правильный ли выбор профессии они сделали. И «Новый вектор» помогает разрешить все их сомнения. После выпуска кто-то вошел в управленческие команды образовательных организаций, кто-то развивал профессиональные компетенции в рамках педагогической профессии, перешел работать в центральные городские учреждения, а кто-то нашел свое призвание в профессии.

Подождал к концу «Новый вектор»-2022. Но планирование нового начнется уже в августе. Каким он будет? Никто не знает. Но его содержание в любом случае будет зависеть от нас, молодых педагогов, и наших с вами запросов.

Полина АНДРЕЕВА,
учитель иностранного языка
школы №547



только активно использовать уже известные методы игр, но и ознакомить участников с интерактивными платформами последних лет, а также наглядно продемонстрировать их эффективность в процессе обучения. В эпоху активного развития технологий и быстрых темпов распространения информации всем педагогам необходимо найти новые инструменты поддержания интереса учащихся и повышения уровня их мотивации, помогать определять потребности и таланты детей в образовании, искать и разрабатывать интересные формы проведения занятий.

циональному интеллекту, а также Мария Яременко, ознакомившая молодых коллег с удобными платформами для создания интерактивных уроков и методами оценивания игровых достижений учащихся. Отдельным пунктом слушатели выделили возможность погружения учителя в игровые учебные ситуации вместе с учениками, что позволяет во многом лучше понять мотивацию и активность разных детей.

Помимо прослушивания разнообразных лекций и участия в практикумах участники проекта получили возможность открытого общения с председателями

вистов в профсоюз и направление их энергии в созидательное русло;

2) поддерживающую (человечную) функцию;

3) финансовую поддержку;

4) финансовую поддержку.

Помимо этого спикер пояснил, что наш профсоюз всегда активно включался в реализацию и продвижение любых образовательных инициатив, так что роль профсоюза важна в вопросе развития образовательной стратегии страны и увеличения кадрового резерва работников образования, поддержания достаточно высокого уровня их квалификации.