Выступление Ю.В. Конникова на Южно-Уральском педагогическом собрании 21 августа 2018 г.

Уважаемый Евгений Владимирович!

Уважаемые коллеги!

Большие как всегда задачи, нужна только победа! Как себя чувствует отряд образования, который вносит значительный вклад в развитие человеческого капитала, при этом сам является таковым. Что волнует и мешает творческому труду? Что стимулирует боевой дух?

Всегда на Руси большие задачи, от решения которых зависела судьба страны, решали сообща. Мы считаем наш Профсоюз частью команды Челябинской области. Уверены, что таковыми нас считают управленцы, а главное педагогическое сообщество.

Возможность руководителей Профсоюза разных уровней обратиться с трибуны к представителям власти есть результат взаимоуважения, взаимопонимания и профессионализма сторон.

В июне этого года Председатель нашего Профсоюза Галина Ивановна Меркулова направила в адрес Бориса Александровича Дубровского, Губернатора области Благодарственное письмо.

Это, в первую очередь, оценка от лица представителя работников деятельности всей вертикали власти региона по реализации государственной политики в сфере образования на основе мониторинга регионов РФ.

Главное - образование на уровне региона и во всех муниципалитетах является приоритетом, и конечно, это результат конструктивного диалога и совместной работы Правительства, Министерства, муниципалитетов и Профсоюза по выполнению обязательств принятых в отраслевых Соглашениях и коллективных договорах.

Соглашение между областной организацией и Министерством подписано в прошлом году на встрече профактива с Губернатором области. На муниципальном уровне Соглашения действуют во всех территориях, 35 из них подписаны главами. Это значит, они берут на себя ответственность за выполнение обязательств.

Мы стремимся к тому, чтобы подписание Соглашений проходило в торжественной обстановке на условиях максимальной гласности. Так в этом году подписаны Соглашения с участием глав в Чесменском, Пластовском, Брединском, Саткинском районах и г. Челябинске.

На локальном уровне по состоянию на 1 января 2018 года 99,4 % образовательных организаций имеют коллективные договоры.

Одной из важнейших задач государственной политики в сфере образования является признание особого правового статуса педагогических работников и условий для осуществления ими профессиональной деятельности.

Законодатель дает возможность устанавливать дополнительные меры поддержки педагогических работников на региональном и муниципальном уровнях.

В марте этого года Закон об образовании дополнен статьей 98.1 об обязательном размещении информации о предоставлении мер социальной поддержки и иных социальных гарантий обучающимся, педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций в Единой государственной информационной системе социального обеспечения. Пока единая государственная система находится в стадии наполнения. Наш Профсоюз на протяжении многих лет, ведет учет мер социальной поддержки работников отрасли, что позволяет видеть в динамике спектр и объемы средств инвестируемых в развитие кадрового потенциала образовательной системы муниципалитетов и региона в целом.

Остановлюсь на основных направлениях реализации этих мер, позитивных примерах и одновременно использую возможность обратить внимание руководства области и муниципалитетов на проблемы, с которыми люди обращаются к нам.

Таких обращений только в прошлом году было более 4 тыс.

1. Заработная плата выплачивается стабильно, своевременно, в рамках Указов Президента. Мы при поддержке Министерства добились значительного увеличения должностных окладов педагогических работников, т.е. возрастания доли гарантированной части.

Средняя величина окладов учителей в области составляет 9938 руб. Высокие оклады в Челябинске и Южноуральске (15 тыс. руб.) и сегодня уже 14 муниципалитетов имеют оклады свыше 10 тыс. руб. И только ниже 8 тыс. в Кыштыме, Карабаше и Уйском районе. Хотя уровень средней заработной платы в этих территориях не самый низкий.

Что волнует людей.

- идет увеличение педагогической нагрузки. Эта ситуация связана не только со стремлением выполнить индикативы, но и кадровым дефицитом в ряде территорий;

- перевод работников на неполную ставку с целью сокращения расходов на МРОТ при сохранении прежнего объема работы;

- разный уровень оплаты труда педагогов в школах и дошкольных организациях даже одного муниципалитета при выполнении одинакового объема работы;

- значительное снижение объема фонда оплаты труда в малокомплектных сельских школах при увеличении численности учащихся свыше 100.

Считаем, что две последние проблемы связаны с необходимостью изменения подходов к «подушевому» финансированию.

И конечно пора индексировать уровень заработной платы в целом. Этот вопрос обсуждался на заседании областной трехсторонней комиссии.

Нас очень тревожит ситуация с экономическим положением специалистов управлений образования и служб сопровождения. Их заработная плата на уровне МРОТ или чуть выше. Опытные люди уходят, а ведь это люди системы. Если мозг не подпитывается, то деградирует весь организм.

Сельские педагоги благодарны за сохранение в полном объеме льгот по оплате коммунальных услуг. И эта льгота становится все ценней и ценней на фоне уменьшения льгот и гарантий на уровне муниципалитетов.

На уровне региона по программе «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 г.г. и на период до 2020 года». В 2017 году выделено более 13 млн. руб. В числе категорий педагогических работников, получивших социальную выплату на улучшение жилищных условий – воспитатели, учителя из 8 районов.

Позитивные примеры дополнительных мер социальной поддержки, которые я сейчас буду приводить, конечно кардинально не решают проблем, но хочу отдать должное главам и депутатскому корпусу муниципалитетов, которые находят возможность используя опыт, имеющиеся ресурсы, варианты софинансирования находить решения.

Находят варианты решения жилищной проблемы в Ашинском, Коркинском, Варненском, Карталинском, Агаповском районах, г. Златоусте и г. Челябинске.

По нашим данным единовременная выплата молодым педагогам сохранена в 23 муниципалитетах области. Предлагаем вернуть подъемные для молодых специалистов на уровень региона.

В нашей области созданы достойные условия для повышения педагогами своего профессионального уровня. Расширяется спектр возможностей повышения квалификации по средствам дистанционного обучения, организации конкурсов профессионального мастерства, обмена опытом между муниципалитетами, реализации проекта поддержки школ с низкими образовательными результатами и т.д. Одной из форм повышения квалификации является традиционный слет «Лидер в образовании»,

который проводится по инициативе Профсоюза и поддержки регионального Министерства образования. За 8 лет в работе слета приняли участие более 1000 педагогов и руководителей. Мы выражаем благодарность Главам Увельского и Саткинского муниципальных районов, Озерского, Копейского, Чебаркульского городских округов за активное участие в организации и проведении Слетов.

Появилась традиция муниципальных слетов в г. Аше, Чебаркуле.

Несмотря на огромный положительный опыт и созданные условия остается проблема связанная с недостаточным уровнем правовой культуры руководителей образовательных организаций в части реализации трудовых и социальных прав работников отрасли на локальном уровне. Об этом свидетельствует статистика обращений работников в профсоюзные организации, органы управления образования и надзорные органы. Индивидуальные и коллективные трудовые споры не способствуют повышению качества образования, а наоборот приводят к длительным конфликтам. Средства затраченные на оплату административных штрафов могли бы быть направлены на создание комфортных условий для работы. С целью повышения уровня правовой культуры руководителей и предупреждения нарушений в трудовой сфере Областная организация при поддержке Министерства с 2016 года организует курсы повышения квалификации для руководителей образовательных организаций «Актуальные аспекты управления организации во взаимодействии с Профсоюзом».

Не могу не сказать и о проблеме, связанной с получением дополнительного профессионального образования. К сожалению, не редки случаи, когда работникам, из-за отсутствия средств в организации приходится самостоятельно оплачивать все командировочные расходы. Мы просим при формировании бюджетов учитывать данную статью расходов.

Коллеги! Такая престижная должность, как руководитель образовательной организации, к сожалению, теряет свою привлекательность из-за участвовавших случаев увольнения руководителей без объяснения причин.

Норма 278 статьи ТК понятная, но есть здесь одна этическая тонкость – увольняющая инстанция полностью освобождена от необходимости указывать мотивы увольнения. При этом понятно и другое, что мотивы есть всегда. Они могут быть объективными, либо имеют личностно-ориентированный интерес.

Профсоюз неоднократно высказывал свою отрицательную позицию по поводу применения этой крайней меры, но в случае возникновения такой ситуации сторонами трудовых отношений необходимо защищать свои интересы только в нормативном поле, без использования родителей, детей и широкой общественности.

Принимая такое непопулярное управленческое решение необходимо детально просчитывать не только его общественные последствия, но и заранее предусматривать кадровые и организационные мероприятия, направленные на стабильное

функционирование организации. В этой ситуации важную роль играет подготовка кадрового резерва руководителей.

По решению Центрального Совета Всероссийского Профсоюза работников образования 2018 год объявлен годом охраны труда.

Из года в год снижается производственный травматизм. В течение последних лет в образовательной системе Челябинской области несчастных случаев со смертельным исходом не было.

В 2017 году образовательными организациями области возвращено из Фонда социального страхования более 4 млн. руб. на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

Снижению производственного травматизма способствует сложившаяся система контроля, обучения и проведение специальной оценки условий труда. По состоянию на 1 июля 2018 года 84,8 процента рабочих мест в образовательных организациях приведены в соответствие с требованиями СОУТ. В числе лидеров по этому показателю – 100% - города Копейск, Магнитогорск, Кыштым, Варненский и Еманжелинский районы.

Благодаря активной позиции Профсоюза, Министерства и Евгения Владимировича Редина, как председателя трехсторонней комиссии и пониманию глав полностью закрыта проблема оплаты медосмотров в гг. Магнитогорске, Миассе, частично решен вопрос в гг. Златоусте, Коркино. Наиболее остро стоит проблема в гг. Копейске, Южноуральске. В г. Копейске планируют решать проблему поэтапно, в г. Южноуральске глава нашел возможность решения.

Особое внимание хочу обратить на качество профосмотров. А точнее, на его отсутствие и отношение к людям.

Ашинский, Пластовский, Увельский районы сохраняют традиции оздоровления работников образования и ветеранов в профилакториях.

Профсоюзом только в этом году со скидкой 30 % оздоровлено 293 работника и членов их семей. Причем заезды специализированные «Мать и дитя», «Кардиология».

Значительную роль в стимулировании качества педагогического труда, профессионального роста играют моральные поощрения и поддержка творческих инициатив и гражданской активности.

Педагоги области реализуют свой творческий потенциал не только, как профессионалы своего дела, но и как одаренные личности: пишут стихи, рассказы, занимаются спортом, организуют клубы по интересам и проводят различные

мероприятия для работников отрасли, таким образом реализуют свою гражданскую активность.

Обком профсоюза изменил тактику проведения мероприятий, сделав акцент на инициативу территориальных профсоюзных организаций, что способствовало привлечению большего количества участников. Используя методики и опыт участия в областных мероприятиях профсоюзные лидеры в текущем году провели в 44 территориях 396 творческих, культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в которых приняло участие более 50 тысяч работников отрасли и членов их семей. За это глубочайшая благодарность Управлениям образования и территориальным организациям Профсоюза.

Профсоюзы при поддержке Министерства образования и науки и муниципалитетов успешно реализуют Программу «Команда молодости нашей», направленную на помощь и поддержку ветеранов работников отрасли, которая создает условия для активного долголетия работников образования старшего поколения и способствует передачи их жизненного и профессионального опыта молодым работникам отрасли.

В рамках этой Программы организована работа 36 Советов ветеранов, в которых состоит более 15 тыс. человек.

Образование всегда трепетно относится к истории в целом и конечно к своей. Мы не стали дожидаться открытия музея образования в г. Челябинске и открываем сайт «Музей образования и Профсоюза». Добро пожаловать!

Уважаемые коллеги, мы все отлично понимаем, что основной проблемой и в тоже время основным ресурсом и надеждой системы образования являются молодые педагоги. Поэтому вполне логично, что одной из реперных точек совершенствования системы образования в соответствии с новым майским указом Президента должна стать работа, направленная на привлечение, закрепление, активизацию молодых педагогов, повышение качества их работы.

В области сложился интересный опыт работы с молодыми педагогами. Это конкурсы профмастерства, деятельность областного клуба под эгидой Обкома Профсоюза и Министерства.

Опираясь на опыт и учитывая современные тренды, мы с Южно-уральским государственным гуманитарно-педагогическим университетом, при поддержке Министерства разработали примерную программу развития сообщества молодых педагогов муниципальной системы образования «В полный рост – 2020».

Программа позволит на наш взгляд решать задачи не только количественного, но и качественного развития педагогического корпуса каждого муниципалитета и Челябинской области в целом.

По сути дела, рост человеческого потенциала, обеспечение социальной устойчивости региона напрямую зависит от кадровых проектов, связанных, прежде всего со стимулированием профессионального становления, повышением социальной активности молодых педагогов.

Стремительные изменения мира и человека ставят перед системой образования новые задачи, требуют новых компетенций педагогов. И поэтому основным звеном, на котором мы фокусируем свое внимание, являются молодые педагоги, которые на основе имеющегося опыта, традиций должны создать новые практики воспитания, обучения и развития детей. Собственно говоря, этому и посвящена предлагаемая нами программа, но важность совершенствования работы с молодыми педагогами вызвана не только новыми позитивными потребностями, но, к сожалению, и негативными факторами. Назову только некоторые из них:

Прежде всего, надо отметить, что снижение качества педагогического образования, лишает сферу подготовки педагогов доверия со стороны школьников и их родителей. Несмотря на постоянную модернизацию, педагогическое образование утрачивает функции социального лифта и становится все менее престижным. Как следствие к освоению педагогических образовательных программ приступают выпускники школ с низкими образовательными результатами. Большинство академически и социально успешных учеников не видят педагогическую профессию привлекательной и конкурентноспособной. Зачастую педагогическая профессия является более лёгким вариантом для получения «послешкольного» образования и привлекает именно этим выпускников.

Наряду с социально-экономическими трудностями привлечения молодых педагогов, прослеживается тенденция «вымывания» работающих несколько лет специалистов. Сокращается когорта «молодых мужчин» в сообществе молодых педагогов.

Тревожными становятся диспропорции в возрастном составе системы образования, уверенно увеличивается доля педагогов предпенсионного и пенсионного возраста. В настоящее время задача простого воспроизводства педагогического корпуса трансформируется в задачу его обновления. Попытки простой передачи профессионального опыта от старших к младшим наталкиваются на серьезные трудности - «конфликты поколений». Этим обстоятельством отчасти может быть объяснено значительное количество уходов из школы молодых педагогов.

Не получила широкого распространения деятельность достойных наставников (супервизоров, менторов), обеспечивающая организационно-методическое сопровождение адаптации молодых педагогов. В штатном расписании образовательных организаций нет должности наставника с фиксацией в должностной инструкции цели, функций, прав и обязанностей его деятельности.

Молодой специалист в большинстве случаев не понимает, что его первая работа – это десятилетиями сложившаяся система с определенными правилами, законами, традициями, стереотипами. У него возникает огромное количество проблем, прежде всего связанных с распорядком жизнедеятельности образовательной организации и заполнением документации.

Разрабатывая программу, мы исходили из того, что груз работы с молодыми педагогами должны разделить все заинтересованные стороны в формате муниципальной системы образования. Муниципальное наставничество – это механизм коллективного сопровождения и поддержки молодых педагогов с целью их интеграции в профессию.

Но без поддержки Глав муниципалитетов, вашего личного участия в запуске и продвижении этой программы в своем муниципалитете нам будет трудно что-либо изменить в работе с молодыми педагогами, их закреплении в профессии и постепенном выведении молодежи на первый план в деле обучения и воспитания детей.

Разрабатывая этот проект мы исходили из высокой востребованности муниципальных систем образования в наличии реальных механизмов постоянного развития сообщества молодых педагогов. Нам всем нужен прорыв в деле насыщения молодыми кадрами наших образовательных учреждений. Мы приглашаем все муниципалитеты подумать и принять решение, пока может быть в пилотном режиме, приступить к реализации программы, которую мы назвали - «В полный рост – 2020». Я уверен, что эта тема заинтересует и Общественную палату области и Законодательное собрание.

Поздравляю всех с началом учебного года. Благодаря самоотверженному труду коллективов, Вашей помощи и поддержке, и конечно родителей организации готовы к новому учебному году. Позитивных результатов, здоровья для реализации поставленных задач.