Уважаемые коллеги!

Мы с вниманием прослушали отчетный доклад Московского областного комитета Профсоюза за 2022 год.

Думаю, все отметили, что сделано немало, как на уровне областного комитета, так и на уровне территориальных организаций, работа которых тоже нашла свое отражение в докладе.

Вместе с тем, предметом нашей общей озабоченности, стала тенденция последних лет к снижению членства в Профсоюзе. Совместно с Обкомом Профсоюза нам удавалось решить целый ряд вопросов, позитивно влияющих на членство. Это: организация семейного летнего отдыха, услуги КПК «ПрофАльянс», продуктивная система правозащитной работы и социального партнерства, работу с молодежью. И раньше это работало.

Что же изменилось в последние годы?

Опыт каждой территориальной организации, как, впрочем, и профсоюзной работы в целом, находится в плоскости социально-трудовых отношений, а центр тяжести лежит внутри образовательной организации, в наших первичках. В каждой территории сложилась определенная система влияния и взаимодействия с первичками, степень которого зависит от очень многих факторов: личностных и профессиональных качеств председателя, сложившихся традиций, набора предложений и услуг для членов Профсоюза, системы взаимодействия с муниципальными органами управления и власти. Все это составляет сложившийся годами менталитет организации, который сохраняется исключительно в условиях стабильности и понимания.

Стабильность – главный приоритет, которого, к сожалению, так не хватает сегодня в обществе, в образовании, и в профсоюзной работе, т.к. мы работаем в единой системе, в единой «среде обитания».

За последние годы на нас свалилось так много дестабилизирующих факторов, что это просто не могло не отразиться на результатах работы. Мы на протяжении ряда лет живем в экстремальных условиях. Сначала это было связано с эпидемиологической ситуацией, сейчас со специальной военной операцией и происходящими на этом фоне процессами реформирования образования, так называемой оптимизацией образовательных организаций.

Что же принесла сегодня оптимизация в нашу жизнь. Для Профсоюза – снижение численности, и это неопровержимый факт. Для наших членов Профсоюза – постоянное пребывание в состоянии стресса, дезадаптации, полного непонимания, что именно в ней оптимального для них, для детей и для образования в целом.

 К.Д. Ушинский, которого все мы читаем в этом году, сказал по этому поводу: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить миную голову учителя». У нас по-прежнему все реформы идут сверху, минуя «голову учителя». В головах есть только понимание того, что оптимальными эти преобразования стали только для экономии бюджета, в рамки которого образование со скрипом втискивают из года в год.

Когда я готовилась к докладу, я решила посмотреть в интернете последние статьи ученых и именитых педагогов по проблематике реформ образования.

Я не собираюсь в рамках короткого выступления загружать вас научными выкладками. Приведу только их названия: «Почему умирает массовая школа?», «Последствия оптимизации для наших детей», «Школа умерла!», «Манифест спасения массовой школы в России», (который, к слову, собрал уже 38 тысяч подписей). Шокирующие заголовки!

Шокирующие выводы о том, что, массовое школьное образование находится в состоянии прогрессирующего распада. Особенно это касается не наших, столичных регионов, к которым относимся мы, а тех, где ко всему прочему добавился острый кадровый голод. На сегодня, от красивого слова «оптимизация» больше всего пострадала сельская школа. По сведениям Росстата по стране уже закрыто около 40 тысяч сельских школ.

В городе процессы оптимизации тоже никому не прибавили оптимизма, особенно когда они носят не проходящий характер. У нас, например, за год уже проводится третий этап объединения учреждений.

Смена руководителя – это всегда стресс для коллектива, особенно если за год он меняется уже в третий раз.

Для руководителей учреждения, их заместителей, которые остались «за бортом» - это удар судьбы. И далеко не все с ним справляется, многие уходят.

Тем, кто остался у руководства тоже не позавидуешь. Само по себе объединение учреждений в огромные конгломераты разрушает локальные школьные и дошкольные коллективы с их особенным духом и менталитетом, превращая их в образовательный конвейер, в толпу. По сути толпа-это уже не коллектив, а человек (и ученик, и педагог) в толпе чувствуют себя одиноко и неустойчиво.

Это одновременно относится и к нашим первичкам. Они переживают те же эмоции.

Эмоциональная напряженность в первичках часто оборачивается выходом из Профсоюза. Не всегда получается этому противостоять. Объяснения о том, что Профсоюз может действовать только в рамках правового поля, а вопросы объединения учреждений целиком и полностью относятся к компетенции учредителя, не помогают.

Рамки участия Профсоюза в процессах реструктуризации четко определены.Это работа в комиссиях по реорганизации сети и контроль за исполнением методических рекомендаций по регулированию трудовых отношений при реорганизации образовательных организаций, которые разработала нам правовая служба.

Однако в образовательной среде эти вопросы больше других тревожат наших членов Профсоюза.

Особенно в свете заявлений нашего Президента в послании Федеральному собранию о продуманном возвращении к советскому, но осовремененному образцу школы. Понятно, что все это не делается по «щелчку», нужно время. Но разрушать массовую школу, чтобы потом к ней возвратиться, не увязывается в сознании и плохо поддается логическому объяснению.

Что же делать нам, в этих условиях?

На мой взгляд, наша главная задача сохранить профактив, при создании новой структуры ППО после объединения сети. На первых этапах мы старались это сделать, введя должность заместителя председателя структурного подразделения, объединив профкомы и КРК всех объединенных организаций. Кроме того, продолжали их материально стимулировать за высокое профсоюзное членство, внеся изменения в положение о конкурсе «Лучший социальный партнер».

Но получится ли после третьей волны объединения не уверена, потому что эти конгломераты (иногда по 6-7 учреждений) в образовании вообще плохо управляемы. В советской педагогической науке были четкие критерии управляемости школой. Оптимальной для управления считалась школа от 700 до 900 учеников. О том, как управлять вновь созданными «гигантами» наука и практика своего слова не сказали.

Здесь обнадеживает то, что обком Профсоюза в прошедшем году сумел добиться введения в методику расчета оценки эффективности работы руководителей ряда критериев о наличии легитимного представительного органа работников.

Мотивация руководителя – это очень мощный рычаг для роста профсоюзного членства. Это проверено многолетней практикой нашей и других территориальной организации.

Исторически Профсоюзы создавались для экономической борьбы. Традиционно в нашу практику прочно вошли и многие другие направления, но все же правозащитная работа – это главный стержень нашей работы. В докладе прозвучала весомая цифра ее экономической эффективности в нашей организации.

Хотелось бы пояснить, почему она приняла такой масштабный характер. Наряду с процессами реструктуризации сети, у нас произошло еще и объединение трех соседних муниципалитетов в г.о. Пушкинский. Это объединение едимоментно разрушило все социальные связи, так как пришел новый состав Администрации, комитета по образованию и ЦБ из г. Ивантеевка. В этом городе давно распалась организация Профсоюза образования, и система управления сформировалась в условиях отсутствия Профсоюза.

Попытки выстроить партнерские отношения далеко не сразу увенчались успехом, и до сих пор не сформированы до конца. Однако, феномен «системы работы без Профсоюза» очень скоро проявил себя. Я уже рассказывала об этом, но повторюсь, т.к. процесс имел продолжение.

Сначала появились отдельные обращения членов Профсоюза о разного рода нарушениях. По результатам расследования оказалось, что во всех случаях неправомерные решения принимала бухгалтерия, а не руководители. После приведения нормативно-правовой базы и объяснений, все вопросы удалось разрешились в пользу работников

Позже появилось Постановление администрации о повышении заработной платы отдельным категориям работников, в котором размер доплат за работу в сельской местности был изменен с «25%» на «до 25%».

В одной из школ уже были вручены уведомления, в других предупредили об изменениях.

После консультаций с правовой инспекцией обкома и коллегами было написано письмо с обоснованием того, что это изменение не соответствует требованиям законодательства и подлежит отмене сразу по двум основаниям. Оно ухудшает уровень оплаты труда, предусмотренный региональным положением и ранее существующей оплатой труда, и проект документа не был согласован с Профсоюзом. В ответ было устно сказано, что Постановление проходило юридическую экспертизу в Администрации и согласовано с Прокуратурой, что, по их мнению, вполне достаточное основание для правомерности изменений. Вместе с тем, через несколько дней уведомления у работников отозвали и продолжили платить 25% надбавку. Конечно мониторить ситуацию в 14 сельских образовательных учреждениях пришлось целый год, т.к. письменного ответа я не получила. Зато в августе мне был направлен проект нового Постановления, где данное изменение было устранено.

Примерно такая же ситуация позже сложилась с 20% надбавкой специалистам, награжденных нагрудным знаком «Почетный работник образования», когда в муниципальном Постановлении по какой-то причине исчезли изменения от 2018г. в п.16 «Положения об оплате труда» и всем, кто имеет это звание, прекратили ее платить. Правда здесь все решилось очень оперативно. Предоставила документы в ЦБ и выплату восстановили без оговорок.

Экономический эффект в 95 млн. руб. конечно звучит весомо, но радует мало, потому что при нормальном взаимодействии с социальными партнерами, такого просто не могло произойти.

Наладить это взаимодействие оказалось совсем не просто, т.к. с одной стороны мы должны выстраивать отношения, а значит быть «удобным», а с другой отстаивать интересы членов Профсоюза, указывать на неправомерность действий и быть совсем «не удобными». А удерживать баланс – это совсем не просто.

В принципе этот опыт не несет никаких элементов новизны, но ситуация с сельскими надбавками реально находится под угрозой исчезновения.

 Советский закон «О развитии села» давно отменен. Все усилия правовой службы вернуть «сельский» коэффициент в Закон Московской области «О финансовом обеспечении образовательных организаций в 2023г» опять не увенчались успехом. Фактически 25% надбавка сохранилась только в региональном положении об оплате труда, которое рекомендовано для использования на муниципальном уровне. А ситуация, когда она рекомендована, да еще и не подкреплена финансово, сама по себе провоцирует на необязательность исполнения и может повторяться.

Еще одной проблемой из накопившихся в образовании, является индексация заработной платы. После озвучивания Президентом РФ 8% индексации ставок и окладов, она стала центром внимания и ждет своего разрешения.

Причина большинства проблем лежит в финансировании образования, в пресловутых 3% от средств бюджета. (к сравнению в развитых странах – это 7%, а в послевоенные годы в бюджете Советского Союза даже 14%).

Большинство проблем современного образования ушли сами собой, если бы заработная платы учителя, воспитателя стала по-настоящему достойной.

Ушли бы и перегрузка учителей, и кадровый голод, и низкий социальный статус педагога, и в педвузы нельзя было бы поступить, как сейчас, с 35 баллами по результатам ЕГЭ. Возможно, тогда и к нам стали приходить люди с вопросом: «Что мы можем сделать для Профсоюза?»

А пока у нас спрашивают: «Зачем нам нужен Профсоюз?», приходиться объяснять, что Профсоюз – это работающие деньги, а не касса взаимопомощи, искать инструменты для дополнительной мотивации членства, методы работы с разнородными по структуре первичками, помогать людям в решении возникающих социально-экономических вопросов, смягчая внешние удары и вызовы.

Очень хочется надеяться, что вместе мы справимся!