

ВЫСТУПЛЕНИЯ В ПРЕНИЯХ НА VIII СЪЕЗДЕ БЕЛОРУССКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

г. Минск

03.04.2015

*Л. Л. Волкова - председатель Минской
городской организации Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки*

Уважаемый Президиум!

Делегаты!

Приглашенные!

Члены нашего профсоюза – сплошь интеллигентные люди. И как истинные представители этого социального слоя, склонны к рефлексии, критичности умонастроений и размышлениям вслух. Накануне Съезда эта участь не минула и меня.

Одной из любимой цитат на сегодня остается фраза, которую я обнаружила в качестве эпиграфа к книге Кена Робинсона «Образование против таланта»: *«Мы никогда не сможем ориентироваться в сложном мире будущего, если начнем смотреть только в зеркало заднего вида. Будем так поступать – обнаружим, насколько мы все не в своем уме».*

Каждый из нас любит сравнивать сегодня и вчера, находя преимущества в прошлом. Я думаю, это правильно и поучительно, ведь мы основываемся на полученном в прошлой жизни опыте **и можем** делать свои суждения. Однако, остановившись на этом, не сделав взгляд в будущее, мы так и будем смотреть в зеркало заднего вида, а ведь главное – определить, что ждет или, вернее, как мы можем повлиять на то, что нас ждет впереди, через год или пять, а то и больше.

Сначала взгляд в зеркало заднего вида. Поводом для этого стало формальное событие – отчетно-выборная кампания в Профсоюзе, которая проходит каждые пять лет. И тогда ты начинаешь жить не в настоящем, а в оценке ретроспективы и понимаешь, что за это время случилась целая эпоха и все стало другим.

«Кодекс Республики Беларусь об образовании»; дополнения и изменения в Трудовой кодекс; увеличение педагогической нагрузки; апробация отраслевой системы оплаты труда.

Наша пятилетка – эпоха. Это реорганизация и оптимизация; аттестация; требования повышения качества, эффективности,

результативности, модернизации всей образовательной жизни и многое, многое другое.

За эти годы мы получили новые условия, ресурсы, возможности; новую заработную плату. **Небольшая** часть педагогической общественности почувствовала вкус к работе по-новому.

Как следствие, мы получили:

- сокращение штатов
- интенсификацию труда
- кадровый голод
- отток молодых кадров
- отсутствие желания абитуриентов поступать на педагогические специальности

- и, на мой взгляд, самое важное, вся система образования передана на недавно еще неизвестный аутсорсинг!!

Т.е. для бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры конкретного региона образованию сегодня переданы все функции по профессиональной и непрофессиональной поддержке и обслуживанию.

Сегодня педагоги в ответе за все:

- воспитание (семья отошла на второй план);
- акты обследования ЖБУ, технического состояния квартир;
- нарушения правил ППБ (наличие пожароизвещателей, состояние электропроводки; чердачные, подвальные помещения, печи, дымоходы и т.д.);
- преступность;
- контроль и сопровождение объектов, не входящих в систему образования;
- медицинские работники из дошкольных учреждений перешли в ведомство Минздрава, в результате педагоги пишут меню, считают денежные и натуральные нормы на питание детей;
- возмещают расходы обязанных лиц, устраивают их на работу;
- защищают детей от их же нерадивых родителей;
- управления образования отвечают на обращения туристов, если туристическая компания не выполнила обязательства по договору; ответственны за непостроенные дошкольные учреждения и средние школы.

Не секрет, что сегодня для многих работников нашей сферы главное – сохранить рабочее место, не попасть под сокращение и заработать, чтобы жить; для руководителей - удержать тех, кто пришел.

Значит, будем терпеть, молчать и обсуждать и жаловаться все на той же кухне? Перефразируя, скажу: каждый педагогический народ достоин той системы управления, которую терпит. А он терпит и все

больше уходит в себя. Но то, что кажется спокойствием в коллективах, чаще всего миф. Слом открытого сопротивления предлагаемым реформам произошел, но ему на смену пришло безразличие. («На мой век хватит!»), или психологическое отторжение, отражающееся на учениках и студентах.

Победу нельзя принести на чужих плечах, она приходит в общей колонне, с пониманием цели, своего места и своей значимости. А человек, боящийся или не боящийся потерять работу, не испытывающий стабильности и считающий себя винтиком, о победе и не мыслит. Много у нас или мало - каждый даст свой ответ. Но сколько бы ни было, это повод задуматься и скорректировать свои шаги.

При этом я уверена, что профессионал всегда будет нужен своему Вузу, школе, так как именно такие люди становой хребет любой организации и системы. Их надо растить и лелеять, расширяя их число.

Все сказанное непосредственно касается и профсоюза. Мы ведь не живем изолированно, мы часть общей системы и принимаем свои решения вслед за готовящимися или принятыми административными. Здесь приходится быть и экспертом, и борцом, и дипломатом, и помощником, и оппонентом. Постоянно приходится помнить, что политика - это искусство **возможного**. Главное - это **возможное** видеть, а не начинать с отрицания.

Хочу отметить, что в Минске есть идеологическая основа взаимодействия структуры, выполняющей функции учредителя образовательных учреждений – это комитет по образованию – и представителя работников, т.е. профсоюза. Идеологическая основа заложена в структуре государственных образовательных стандартов. Там есть две замечательные группы требований – **требования к результатам** и **требования к условиям**. Естественно, что главным лицом, заинтересованным в результатах, стал учредитель, а главным заинтересованным лицом в обеспечении условий стал профсоюз.

При этом, хотя задачи у этих двух организаций не совпадающие, но цели у них общие, потому что мы понимаем: без создания условий невозможно обеспечить результаты.

Профсоюз тоже понимает, что результаты – ключевой механизм заинтересованности города в создании необходимых условий для детей и педагогов. На этом мы пытаемся создать баланс интересов.

Важно понимать, что зарплата – один из элементов трудовых отношений, что, повышая зарплату, надо думать и обо всем остальном – о системе аттестации, об условиях для дальнейшего личностного и профессионального роста. Все мы понимаем, что это целостная система трудовых отношений между обществом, с одной стороны, и учительством, педагогическим работником – с другой.

На протяжении 16 лет органами власти г. Минска педагогам производятся ежемесячные выплаты.

Впервые в сентябре 2000 года решением Мингорисполкома педагогическим работникам была установлена материальная помощь в размере 3-х минимальных заработных плат.

В результате совместной работы с Комитетом по образованию удалось сохранить и увеличить с января 2014 г. ежемесячные доплаты к тарифным ставкам до 520 тыс.руб.

Социальная поддержка в виде ежемесячных выплат для педагогического корпуса столицы является важным стимулом в работе. Однако ее удельный вес в общей сумме заработной платы неуклонно снижается: ранее это было почти 13 %, сегодня это всего лишь 7 %.

Одна из задач текущего года в рамках столичного социального партнерства – внесение предложений по установлению ежемесячных доплат в базовых величинах дифференцировано по должностям, расширив их перечень решением Мингорсовета.

Сегодня ни для кого не секрет, что невысокий уровень заработной платы в образовании - величина постоянная по сравнению с другими отраслями экономики.

Среднемесячная заработная плата работников системы значительно ниже аналогичного показателя других отраслей. Цифры Вам представлены на слайде. (в промышленности на 23,5%, транспорта соответственно – 32,2%, работников здравоохранения – на 11,9%).

С 2012 г. наблюдается динамика снижения средней зарплаты работников образования столицы по сравнению со среднегородской заработной платой работников г. Минска с 31,5 % до 34% в феврале текущего года.

Сегодня в столице более 30 тысяч педагогов обеспечивают образовательный, коррекционно-педагогический процесс. Большинство из них - квалифицированные, опытные специалисты, обеспечивающие высокое качество столичного образования.

Неоднократно, в течение пяти лет отраслевой профсоюз обращался в Совет Министров, органы законодательной и исполнительной власти, Министерство образования,

с предложениями по вопросам оплаты труда работников отрасли. Нужно отметить, что слышат нас плохо, а то и вовсе не хотят себя утруждать ответами на обращения профсоюза.

Чего не скажешь о местных органах власти, и спасибо им за это взаимодействие.

За период действия Декрета № 29 можно отметить результативность работы социальных партнеров столицы с органами власти в данном направлении.

С 2013 года на повышение тарифных ставок в бюджете города стали предусматривать существенные финансовые средства.

2010 г. – 1,7% - 3,3% дифференцированно по типам учреждений образования

2013 г. – 15% - 50% дифференцированно по должностям

2014 г. – 20% - 50% дифференцированно по должностям

2015 г. – 30% - 50% дифференцированно по должностям

В текущем году бюджетом города направляется 30% средств на повышение тарифных ставок работникам системы образования, что является выполнением генерального и отраслевых соглашений за период с 2008 по 2016 годы.

Одним из источников для повышения заработной платы является реализация статьи 26 Закона о республиканском бюджете на 2015 год, которой предусмотрена возможность устанавливать повышающие коэффициенты к тарифной ставке за счет экономии бюджетных средств.

Но! В прошлом году во исполнение вышеупомянутой статьи Закона о бюджете принято постановление Совета Министров № 110, уже заведомо не работающее.

Необходимо отметить, что возможность повысить зарплату через реализацию постановления 110 в 2014 г. город Минск не использовал, а по Республике этой возможностью воспользовались лишь два Вуза.

В текущем году ожидается новый НПА в части исполнения 26 статьи Закона о бюджете, думаю, всем органам управления совместно в профсоюзом необходимо будет усиленно над ним поработать.

Ну и немного о выборе пути, о будущем. Для профсоюза оно во многом задается развитием системы образования в целом, уровнем развития общества, социально-экономической ситуацией.

С целью мотивации профсоюзного членства, разработки социальных программ, усиления уровня социального партнерства Предлагаем реализовать пункт 52.29 Генерального соглашения и принять решение местных органов власти об отчислении нанимателями денежных средств в размере 0,15 % профсоюзным организациям для проведения ряда совместных мероприятий.

на слайде:

- культурно-массовых;
- спортивных мероприятий,
- удешевления стоимости детских новогодних подарков,
- пропаганды здорового образа жизни
- иных социально-значимых целей).

При финансовом участии нанимателей по вышеуказанному пункту Соглашения сложилась бы значительная экономия средств

профсоюзного бюджета, которую возможно было бы направить на значимую социальную профсоюзную программу.

Как пример, могу привести два учреждения ПТО г. Минска – лицей № 3 и колледж полиграфии. Где последовательно прослеживаются исполнения решений от генерального соглашения до коллективного договора.

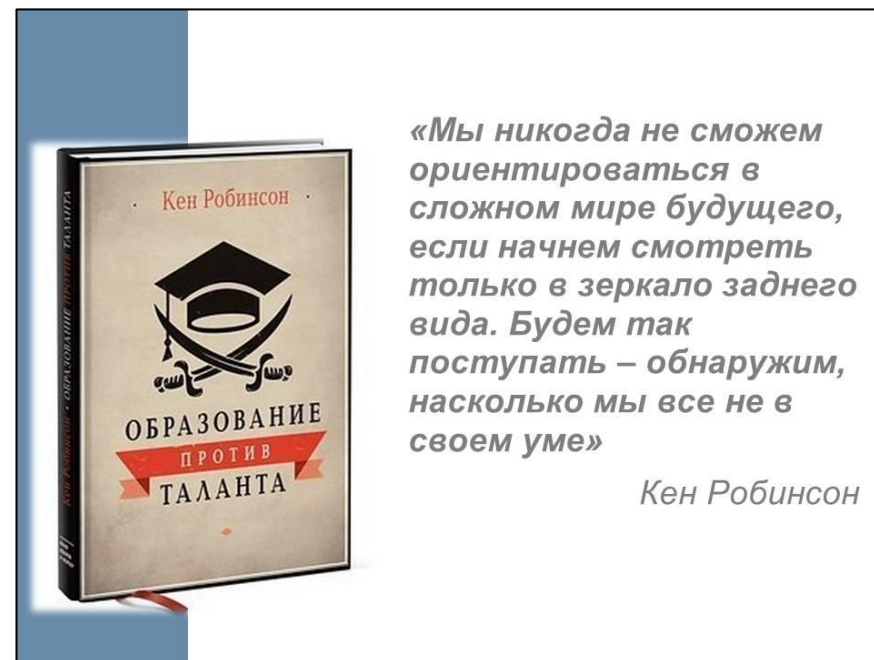
Что будет дальше происходить с отношением государства к финансированию образования и повышением заработной платы работников, с повышением конкурентноспособности педагогической профессии, зеркально отразится на работниках, их мотивации, отдаче в работе, а значит, результатах.

Что будут делать руководители коллективов по выстраиванию социального партнерства, по обеспечению уважения к правам работника, не может не отразиться на развитии первичных профсоюзных организаций, да и всего коллектива.

Что будут делать первичные профсоюзные организации по реализации своих прав, повышению своей роли в жизни образовательного учреждения, не может не сказаться на авторитете первички и всего профсоюза.

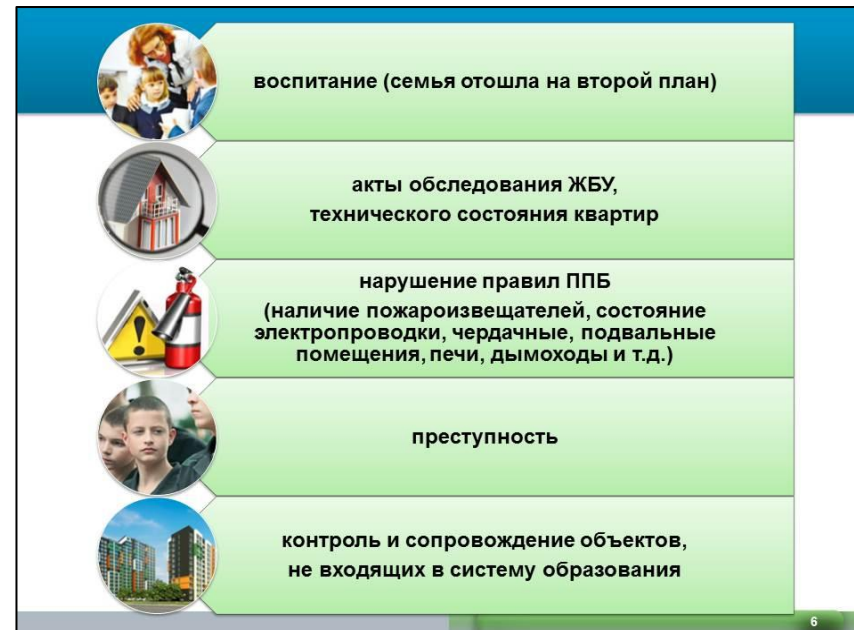
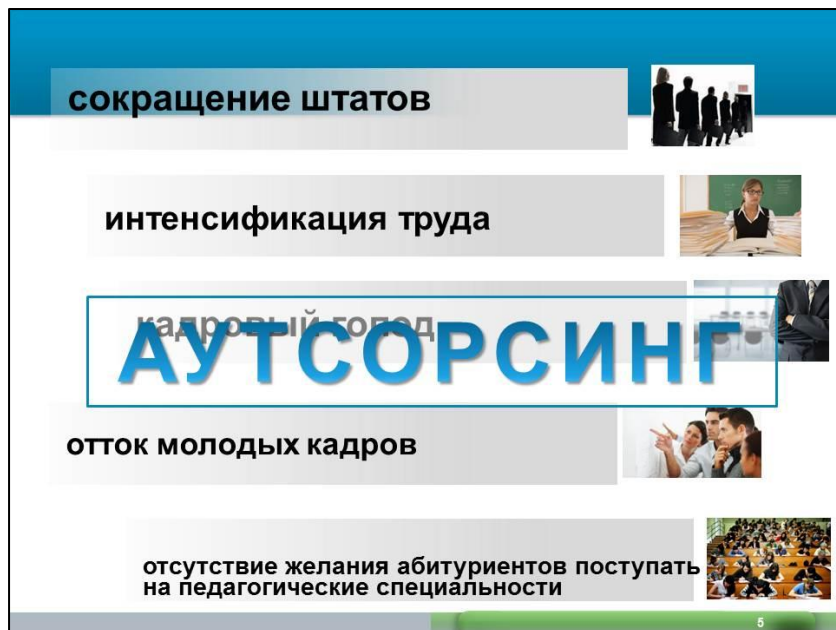
И в завершение - краткие выводы, которые можно сделать:

- ЗАРПЛАТА - это не пособие на бедность, нетрудоспособность, старость. Она должна быть достойной, и ее надо зарабатывать качественным трудом;
- КАЧЕСТВО должно измеряться, а не рисоваться и должно быть определено общим коллективным показателем;
- КАЧЕСТВО показатель интегральный для общей команды, в основе которого должны лежать задачи развития образовательного учреждения;
- СИСТЕМА оценивания должна быть коллективной и объективной, а также открытой и доказательной;
- наша СОТ требует обновленной платформы, современных принципов, новых взглядов и конструктивных решений.



- Кодекс Республики Беларусь об образовании
- Дополнение и изменения в Трудовой кодекс
- Увеличение педагогической нагрузки
- Апробация отраслевой системы оплаты труда
- Аттестация
- Реорганизация и оптимизация
- Требования повышения качества





Удельный вес ежемесячных выплат в общей сумме среднемесячной заработной платы

	Среднемесячная зарплата, в тыс. руб.	Размер ежемесячных выплат, в тыс. руб.	Удельный вес, в %
2009 год	822,6	105	13%
2015 год	5 640	390	7%

9

Ближайшая задача социальных партнеров:

Внесение изменений и дополнений в решение Минского городского Совета депутатов от 30.11.2011 № 178

Установить ежемесячные доплаты в базовых величинах дифференцированно по должностям

Увеличить размер ежемесячных доплат до 10 базовых величин

Расширить перечень работников учреждений образования, включив шеф-поваров, поваров, кухонных работников и др.

10

Среднемесячная заработная плата работников г.Минска по видам экономической деятельности за февраль 2015 г. (в тыс. руб.)



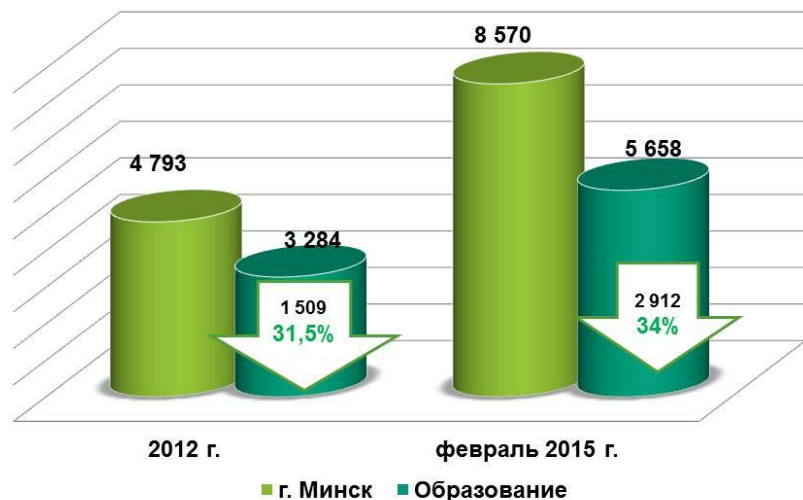
11

Анализ уровня средней месячной заработной платы по г.Минску относительно некоторых отраслей экономики Республики Беларусь (тыс.руб.)



12

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников образования г.Минска (в тыс. руб.)



13

Предложения отраслевого профсоюза в:

Совет Министров Республики Беларусь

Палата Представителей Национального собрания Республики Беларусь

Министерство образования Республики Беларусь

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь

Минский городской исполнительный комитет

Минский городской Совет депутатов

ПЕДАГОГИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2013 год	2014 год
10587	10782
Высшее образование – 58%	Высшее образование – 60%
Первая и высшая квалификационная категория – 51,6%	Первая и высшая квалификационная категория – 50,7%

ПЕДАГОГИ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

2013 год	2014 год
17738	17904
Высшее образование – 90,6%	Высшее образование – 91,1%
Первая и высшая квалификационная категория – 90,6%	Первая и высшая квалификационная категория – 66,7%

ПЕДАГОГИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2013 год	2014 год
2219	2050
Высшее образование – 79,5%	Высшее образование – 79,9%
Первая и высшая квалификационная категория – 37,8%	Первая и высшая квалификационная категория – 38,5%

ПЕДАГОГИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2013 год	2014 год
1553	1452
Высшее образование – 74%	Высшее образование – 74%
Первая и высшая квалификационная категория – 56%	Первая и высшая квалификационная категория – 57%

Тематика предложений

Об отмене постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28 июля 2013 г. № 569 «О порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, беременности и родам»

Об увеличении продолжительности трудовых отпусков работников учреждений дополнительного образования

О приведении в соответствие отдельных нормативных правовых актов

О порядке определения штатной численности сторожей

О порядке формирования планового фонда оплаты труда

О продолжительности основного отпуска воспитателей ЦКРОиР

О повышении тарифных ставок за работу по контрактной форме найма

Об увеличении размера ежемесячных доплат к тарифным ставкам педагогическим работникам

Результативность работы социальных партнеров г. Минска в части реализации пункта 2.5 Декрета № 29

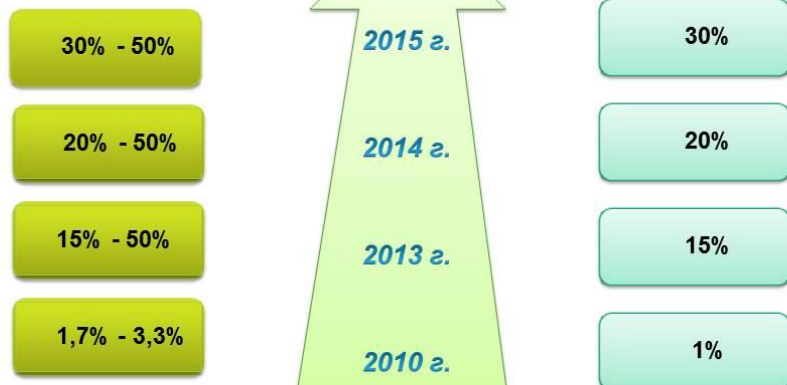
Наименование организационных структур	% отношения к общему числу заключенных контрактов с дополнительным поощрительным отпуском	% отношения к общему числу заключенных контрактов с повышением тарифной ставки
Брестская область	97,8	67,4
Витебская область	94,2	99,5
Гомельская область	95,6	94,4
Гродненская область	21,4	39,1
Минская область	83,2	48,0
Могилевская область	92,4	77,5
г. Минск	99,8	100,0

17

Повышение тарифных ставок (окладов) за работу по контрактной форме найма в г. Минске

Дифференцированное повышение работникам тарифных ставок (окладов)

Средства, предусмотренные бюджетом г. Минска



18

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 30 декабря 2014 г. № 225-3

О республиканском бюджете на 2015 год

Статья 26. Предоставить право устанавливать:

Минскому городскому, областным исполнительным комитетам, а также районным, городским (городов областного подчинения) исполнительным комитетам по согласованию с областными исполнительными комитетами повышающие коэффициенты к тарифной ставке для расчета заработной платы по бюджетным организациям, финансируемым из местных бюджетов, и иным организациям, получающим субсидии из местных бюджетов, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в пределах средств по смете расходов (за исключением расходов на оплату коммунальных услуг (в части расходов на оплату потребления газа, тепловой и электрической энергии) и капитальных расходов);

Порядок повышения заработной платы, установленный частью первой настоящей статьи, определяется Советом Министров Республики Беларусь.

19

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.06.2014 г. № 110

О мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в 2014 году

20

Генеральное Соглашение между правительством РБ, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2014-2015 гг.

52.29. отчисление нанимателями денежных средств профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы;

21

Предложение Минского горкома

Принять решение местных органов власти об отчислении нанимателями денежных средств в размере 0,15 % профсоюзным организациям для проведения

- культурно-массовых, спортивных мероприятий,
- новогодних елок,
- удешевления стоимости детских новогодних подарков,
- пропаганды здорового образа жизни
- иных социально-значимых целей

22

Отчисление нанимателями денежных средств в размере 0,15% профсоюзным организациям по коллективным договорам

Наименование учреждения	2013 год	2014 год
Учреждение образования "Минский государственный профессиональный лицей №3 машиностроения"	6,5 млн. руб.	23,8 млн. руб.
Учреждение образования «Минский государственный профессионально-технический колледж полиграфии имени В.З. Хоружей»	4,2 млн. руб.	11,2 млн. руб.

23

Минская городская организация Белорусского
профессионального союза работников образования и науки
Расходы по основным статьям 2014 года



24

Что будет дальше происходить
с отношением государства?...

25

Что будут делать
руководители коллективов?...

26

Что будут делать первичные
профсоюзные организации?...

27

ЗАРПЛАТА – она должна быть достойной

- и ее надо зарабатывать качественным трудом

КАЧЕСТВО – должно измеряться

- и быть определено общим коллективным показателем

КАЧЕСТВО – в основе этого показателя

- должны лежать задачи развития образовательного учреждения

СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ – коллективная и объективная

- а также открытая и доказательная

**Наша СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА требует
НОВЫХ взглядов и конструктивных решений**