

Общероссийский Профсоюз образования
Алтайская краевая организация

ПРОФСОЮЗЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ВЫЗОВЫ КРИЗИСНОГО ПЕРИОДА И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Материалы III межрегионального форума
«Профсоюзные вершины»

Барнаул 2015

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Отечественная система высшего образования переживает сегодня очень динамичное, яркое, а порой и драматичное время модернизации. Меняются её структура и содержание, механизмы финансирования и господдержки, критерии оценки и требования к кадрам.

Все эти изменения глубоко отражаются на работниках высшей школы, а значит, непосредственно затрагивают и крупнейшую общественную организацию, представляющую их интересы – Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации. Действующий под его эгидой вот уже второе десятилетие Координационный совет председателей профсоюзных организаций работников вузов поднимал и рассматривал совместно с Минобрнауки России, представителями ректорского корпуса самые актуальные вопросы, возникающие в процессе преобразований, происходящих в вузах. Болонский процесс, автономные учреждения, новые системы оплаты труда, повышение квалификации научно-педагогического состава – вот далеко не полный перечень тем, активно обсуждаемых в последнее время.

С 2012 года Алтайской краевой организацией Общероссийского Профсоюза образования проводится Межрегиональный форум «Профсоюзные вершины», ценность которого – в объективном освещении проблем системы образования и широком обсуждении путей их решения.

В 2015 году третьи «Профсоюзные вершины» были посвящены высшей школе. В работе форума приняли участие лидеры первичных профорганизаций преподавателей и сотрудников, члены профкомов вузов Алтайского и Красноярского краёв, Омской и Томской областей, Республики Тыва, специалисты аппаратов комитетов региональных организаций Профсоюза.

Участники определили ориентиры сегодняшней работы по защите социальных и трудовых прав работников, поделились опытом и обменялись мнениями. Реформирование сферы образования в избытке дает темы для обсуждения на подобных форумах. Поскольку межрегиональный семинар профактива вузов Сибирского Федерального округа событие довольно редкое, проблематика прошедшей встречи была очень широка. Участники форума попытались высветить и обсудить наиболее злободневные вопросы и проблемы, связанные с оплатой труда, заключением, содержанием и выполнением коллективных договоров в вузах.

«Профсоюзы высшей школы: вызовы кризисного периода» - такова тема первого дискуссионного блока. Идущие процессы изменения системы управления учебными заведениями, их организационно-правовой формы, внедрение новых моделей и механизмов финансирования, реструктуризация высшего образования, введение менеджмента качества образования – вот да-

леко не полный перечень вызовов сегодняшнего дня, требующих адекватного реагирования профсоюза как организации, представляющей социально-трудовые интересы работников. Вузовский профсоюзный работник непременно должен вникнуть в эти проблемы и хорошо понимать суть происходящих процессов. Только при этом условии возможно сейчас эффективно отстаивать право преподавателя на достойный труд.

Состоялся откровенный разговор об опасных тенденциях в высшем образовании, о проблемах нормирования рабочего времени и скрытых инструментах оптимизации штатов, трудностях взаимодействия с социальными партнёрами.

Во втором дискуссионном блоке «Профсоюзы высшей школы: векторы развития» шёл обмен опытом работы первичных профорганизаций. К главным направлениям работы сегодня нужно отнести и создание комплексных программ социальной защиты работников, и участие в мероприятиях по улучшению условий труда, общественно-профессиональной аккредитации вузов и развитие инновационных форм солидарной поддержки членов Профсоюза.

Выражаем глубокую признательность участникам форума «Профсоюзные вершины» от Алтайского и Красноярского краёв, Республики Тыва, Омской и Томской областей за смелую гражданскую позицию и солидарность, открытость и профессионализм выступлений.

Искренне надеемся, что материалы сборника будут полезны как для профсоюзных лидеров, так и для наших социальных партнёров и позволят продвинуться в вопросах эффективного и результативного взаимодействия в интересах тех, кем живёт и на ком держится высшая школа – её работников.

С уважением,
председатель Алтайской краевой
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ,
лауреат премии Президента России
в области образования
Ю.Г. Абдуллаев

ПРОФСОЮЗЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ВЫЗОВЫ КРИЗИСНОГО ПЕРИОДА И ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ



Абдуллаев Юрий Геннадьевич,
*председатель Алтайской краевой организации
Профсоюза работников народного образования
и науки РФ*

В сложившейся ситуации, как никогда, возрастает роль социального диалога администрации и профсоюзной организации вуза. Только активная и грамотно работающая профсоюзная организация может стать достойным партнером в конструктивной работе по вопросам соблюдения трудовых прав и социальной защиты работников вуза.

В государственных органах, да и в самих вузовских педагогических коллективах всё более и более укрепляется мысль о том, что надо модернизироваться, перестраиваться, чтобы соответствовать вызовам времени.

Вопросы труда и заработной платы, наличие или отсутствие льгот и гарантий, жилищная и строительная политика, профессиональный и социальный статус преподавателей. Все эти чрезвычайно противоречивые процессы немедленно отражаются на профессиональном положении работников высшей школы и их социальном самочувствии.

Проблемы осложняются ещё и тем, что высшие учебные заведения, финансируемые из федерального бюджета, в то же время не могут комфортно существовать, если региональные органы власти не будут ими заниматься. Поэтому одна из задач - попытаться воздействовать и на федеральную, и на региональную власти, побуждая их активнее и результативнее заниматься решением социальных проблем высшего образования.

Какими вкратце нам представляются стоящие перед профсоюзами высшей школы вызовы кризисного периода?

1. Засилье бюрократизма, вал отчётности и проверок: симуляция бурной деятельности.
2. Понижение роли преподавателя: он становится не субъектом, а средством образовательного процесса.
3. Административно-командный стиль руководства как преобладающая модель управления вузом в противоречие открытости и развитию

государственно-общественного управления. Учёный совет как бесправный и фиктивный орган.

4. Круговерть реформ в образовании: не успев завершить и осознать одни изменения, форсируем другие.

5. Невыполнимые положения эффективного контракта как форма избавления от неугодных преподавателей.

6. Жёсткая и мелочная регламентация рабочего времени преподавателя.

7. Требования растут – условия не созданы.

8. Интенсификация труда: рост нагрузки как основная проблема и главная угроза качеству образования. Скрытая нагрузка: рост не только количества часов, но и разных курсов – до 12 у одного преподавателя!

9. Требование наличия базового образования у сотрудников кафедры как скрытый механизм сокращения. Как быть с преподавателями общих дисциплин?

10. Проблема старения кадров. Вуз не привлекателен для молодых преподавателей. Это и профсоюзная проблема: охват профчленством среди молодёжи сегодня – это сплочённость и массовость наших рядов завтра.

11. Чем может быть привлекателен профсоюз для молодых ученых?

12. В отличие от педагогических работников школы, отсутствуют, либо незначительны государственные программы социальной поддержки преподавателей вузов.

13. Как удержать в профсоюзе высокооплачиваемых работников, в том числе административных? Нужно ли введение потолка размера членских взносов или необходимы специальные программы для этой категории?

14. Как и под что привлечь средства работодателя на улучшение социально-экономического положения членов Профсоюза?

15. Проблема заработной платы учебно-вспомогательного персонала и показателей их стимулирования.

Проанализировав и суммировав выступления участников форума, мы наметили следующие векторы развития:

1. Активная совместная работа с советами ректоров. Заключение соглашений о сотрудничестве.

2. Солидарные акции по отстаиванию прав и защите интересов на основе межрегионального взаимодействия. Решение проблем вузов наиболее эффективно путём согласованных выступлений по общим проблемам.

3. Чётко отработанные механизмы последовательного профессионального реагирования на действия, с которыми профсоюз не согласен. Особое внимание – документальному оформлению.

4. Активизация посреднической роли Профсоюза путём налаживания тесного взаимодействия со структурными подразделениями вузов, позиционирование себя необходимой стороной партнёрства.

5. Формирование общественного мнения, позитивно работающего на Профсоюз и его действия.

6. Сетевое интернет-взаимодействие профсоюзных первичек вузов для оперативного реагирования и актуализации действий.

7. Внесение в Отраслевые соглашения, подписываемые в регионах, разделов по повышению социально-экономического положения работников вузов с мероприятиями со стороны региональных властей.

8. Идея «Профессорского собрания» под эгидой профсоюза как конференции по обсуждению социального статуса и экономического положения работников высшей школы.

9. Использование отдельного Соглашения между администрацией вуза и профкомом, которое действует только для членов профсоюза.

10. Правило договора: требуй большего, чтобы согласиться на заранее определенный минимальный уровень.

11. Постоянное возвращение к нерешённым проблемным точкам.

12. Активизация информационной работы: каждый работник должен иметь представление о том, чем занимается профсоюз от Центрального Совета до первички.

13. Организация общевузовских региональных конкурсов, круглых столов и мероприятий, позволяющих объединить усилия вузов субъекта РФ в освещении и решении проблем.

По сути, данные векторы являются для профсоюзных организаций вузов и координирующих их работу КСП и региональных профорганизаций задачами на среднесрочную перспективу. Продвинувшись в их решении, мы не только выведем социальное партнёрство в данной сфере на новый уровень, но и обеспечим поступательное – без взлётов и падений - развитие системы высшего профессионального образования. Самое главное - поможем людям, посвятившим свою жизнь высшей школе и науке, благополучно пройти через испытания переходного периода и укрепиться в профессии.

О ПРАКТИЧЕСКОМ ПРИМЕНЕНИИ ЛОЗУНГА «НАША СИЛА – В ЕДИНСТВЕ!»



Заусаева Наталья Александровна,
*кандидат философских наук, председатель
первичной профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников Алтайского
государственного университета*

В демократических обществах трудно переоценить значение общественного мнения в решении насущных проблем. Существует множество механизмов, с помощью которых гражданское общество, различные группы людей, в том числе, объединенные по профессиональному признаку, могут воздействовать на процесс принятия решений, затрагивающих важнейшие интересы членов общества. Одним из них является формирование общественного мнения, способного повлиять на выработку решения или его отмену. Поэтому в этих обществах так ценятся социологические институты, измеряющие общественное мнение, и общественные институты, формирующие его.

В обществах с авторитарными режимами этот процесс затруднен в силу ряда причин, в частности, из-за отсутствия активной жизненной позиции у большинства населения. Мешают господствующие установки традиционалистского мышления - «моя хата с краю», «от меня ничего не зависит» и др. Однако и здесь иногда удается весьма эффективно использовать общественное мнение в целях защиты прав работников и реализации их интересов.

Опыт решения отдельных проблем в нашей образовательной отрасли свидетельствует об успешном использовании общественного мнения в ряде случаев. Так, несколько лет назад удалось добиться денежной компенсации преподавателям с ученым званием, поскольку им своевременно не была проиндексирована часть заработной платы, являющаяся доплатой за ученое звание. Только благодаря слаженным действиям по сбору подписей под соответствующим обращением, судебным тяжбам под пристальным вниманием заинтересованной общественности удалось добиться этой компенсации.

Однако самым успешным воздействием общественного мнения можно считать массовую профсоюзную акцию в поддержку учёта мнения профсоюзной стороны при принятии нового Закона «Об образова-

нии в Российской Федерации». Первоначально вузовская общественность довольно вяло и формально участвовала в обсуждении проекта этого закона, но позже, накануне его принятия, удалось мобилизовать огромное количество людей для отстаивания интересов, прежде всего касающихся заработной платы и социальных гарантий.

Инициативной группой были сформулированы основные требования, а далее эти требования «спускались» в коллективы, где под ними собирались подписи преподавателей, учителей и студентов. Собранные подписные листы отправлялись по почте в профильный комитет Государственной Думы, туда же многочисленные желающие по электронной почте направляли письма с поддержкой этих требований. От профсоюзных организаций образовательных учреждений по указанному адресу посылались телеграммы. В этой акции приняли участие более миллиона работников отрасли. Реакция не заставила себя ждать. Из семи выдвинутых Общероссийским Профсоюзом образования требований пять были включены в окончательную редакцию закона.

Подобные механизмы могут быть использованы на вузовском уровне при решении отдельных вопросов. Так, осенью 2013 года, выйдя из отпуска, члены нашего университетского коллектива узнали о готовящемся решении администрации закрыть Центр здоровья. Ранее было известно о проблемах финансирования этого центра, необходимости ремонта занимаемых им помещений, довольно узком круге работников, пользующихся его услугами. Тем не менее, готовящееся решение вызвало недовольство среди сотрудников и преподавателей.

Профком инициировал в этой ситуации обращение к администрации университета с просьбой сохранить Центр здоровья или его функции, приводились аргументы в поддержку этого требования. Под обращением подписались более трехсот сотрудников и преподавателей вуза, все подписные листы были переданы администрации университета. После этого была создана комиссия из представителей факультетов и структур университета, которая обсудила эту ситуацию и пришла к выводу о реорганизации Центра, объединении его со студенческой поликлиникой с целью оказания медицинских услуг работникам университета в другом объеме. Это решение было воспринято более благожелательно и не вызвало острой реакции в коллективе.

Необходимость использования общественного мнения неожиданно возникла осенью 2014 года, когда на октябрьское заседание Ученого совета был вынесен вопрос об утверждении Квалификационных характеристик

и требований к должностям ППС, которые предполагалось в дальнейшем использовать в качестве критерия при прохождении по конкурсу.

Причем, эти характеристики и требования предварительно не обсуждались. По мнению многих преподавателей, ознакомившихся с их содержанием, они были излишне жесткими (завышенными), в них не была учтена специфика отдельных категорий преподавателей (иностранных языков, физвоспитания).

Например, всем доцентам предписывалось «осуществить руководство не менее чем пятью выпускными квалификационными работами» в то время как не все кафедры являются выпускающими, то есть имеют выпускников. В экстренном порядке было написано обращение к членам профсоюзной организации с просьбой - каждому преподавателю обратиться к представителю своего факультета в Ученом совете и просить его воздержаться от принятия этих требований, поскольку это является судьбоносным вопросом для каждого преподавателя и, безусловно, нуждается в обсуждении.

Обращение оказало ожидаемое воздействие и стало предметом обсуждения, в том числе в административных кругах. В результате вопрос был снят с повестки дня заседания, началось обсуждение требований, предложения от структур поступали в Управление кадрами, которое координировало доработку этого документа. В ходе обсуждения мы собрали информацию об опыте принятия подобных требований в других вузах, что позволило сделать вывод о поспешности в принятии этих требований. Через два месяца доработанные квалификационные требования, существенно измененные в сторону понижения для большинства категорий преподавателей, были утверждены Ученым советом. Для преподавателей кафедр иностранных языков и физвоспитания в силу их специфики требования формулировались отдельно.

Надо заметить, что к подобным способам воздействия на принятые или принимаемые решения прибегают коллективы подразделений внутри университета. Сбор подписей под обращением о несогласии с решением становится иногда естественной реакцией на ущемление интересов сотрудников. Например, установила администрация высокие цены за услуги без предварительного обсуждения в коллективе, протестное письмо с подписями сотрудников структуры поступает в профком для передачи в администрацию или для стимулирования переговоров с администрацией по этой проблеме.

Оценивая данный опыт и узкий потенциал его использования в рам-

ках конкретного вуза, представляется перспективным использовать обобщенное мнение коллективов образовательных учреждений, сталкивающихся с одинаковыми проблемами, в своем регионе, например, части федерального округа, в качестве фактора воздействия на принимаемые решения в отрасли через головной отраслевой профсоюз.

Предварительно необходимо обменяться информацией с целью уточнения сути проблемы, а затем выработать предложения или обращение от вузов этого региона и направить в ЦС нашего профсоюза либо иной орган, от которого зависит решение возникшей проблемы. Современные средства коммуникации позволяют организовать эту работу достаточно оперативно. Как в профком приносят обращения с целью реализации интересов конкретного коллектива, так и вузы отдельного региона могут вырабатывать коллективные обращения с целью изменить ситуацию и передавать их в руководящие структуры нашего профсоюза. Далее пространство подобного опыта взаимодействия можно расширять.

Представляется, что в нынешних условиях подобный способ реализации интересов и защиты прав сотрудников может оказаться весьма полезным. Таким образом на практике будет воплощаться профсоюзный девиз «Наша сила в единстве!».

РАЗВИВАЯ НОВАЦИИ, УКРЕПЛЯЯ ТРАДИЦИИ



Мерзляков Олег Эдуардович,

*кандидат биологических наук, председатель
первичной профсоюзной организации сотрудников
Томского государственного университета*

При всех процессах изменения высшего профессионального образования для нас особо актуальными становятся вопросы мотивации профсоюзного членства, совершенствования правовой и социальной защиты работников, роли и места корпоративной культуры профсоюзной организации.

Возьмём инновационное развитие: рискну утверждать, что это процесс в первую очередь не технологический, не инженерный, а именно социальный. В этом-то и проблема – прорывные технологии у нас как

раз есть, а вот изменить поведение людей, изменить отношение общества к поиску нового, постоянному стремлению к обновлению нам удаётся гораздо меньше.

В последние годы наш профком сумел переломить ситуацию. И сегодня мы отмечаем устойчивые позитивные тенденции. Мы не утратили своих позиций благодаря усилиям, направленным на поиск новых форм мотивационной работы, повышение уровня знаний профлидеров. В центре внимания профкома остаются приоритетными вопросы соблюдения трудового законодательства, защиты интересов работников через систему правового консультирования, оказания информационно-методической помощи.

История профсоюзной организации сотрудников Томского государственного университета, старейшего вуза Сибири, перевалила за сто лет. Трудно представить члена университетского коллектива, будь то профессор или доцент, рядовой преподаватель или лаборант, научный работник или аспирант, студент, рабочий или служащий, который бы не сталкивался с деятельностью профкома. В профсоюзные органы обращаются, когда возникают проблемы с жильем или здоровьем, выделением путевки на курорт или в дом отдыха, с проведением культурных мероприятий или спортивных соревнований. В профком нередко заходят и ветераны для решения своих житейских проблем или просто в надежде встретить внимательного собеседника, найти сочувствие и понимание.

Наша профсоюзная организация насчитывает в своих рядах 4,5 тысячи человек, что составляет 92 процента от общего числа работников. В жизни университета профсоюзная организация уверенно заняла прочные позиции. Наша деятельность направлена на формирование благоприятного социального климата за счёт создания атмосферы взаимопонимания, сотрудничества и профессиональной ответственности двух сторон социального партнёрства – администрации и профсоюза.

В 2013 году мы заключили новый коллективный договор. Подошли к этому процессу отнюдь не формально. Обсуждение готовящегося проекта проходило во всех подразделениях университета и привлекло внимание большого количества работников. В действу-

ющую редакцию колдоговора удалось включить и добиться исполнения пунктов, повышающих уровень социальных гарантий. Так, мы добились, чтобы при уходе на пенсию производились выплаты в размере 4 МРОТ ветеранам университета и в размере 5 МРОТ - заслуженным ветеранам.

В последние годы финансовое обеспечение социальной работы регулируется консолидированной сметой расходов на финансирование социальных, оздоровительных и культурно-массовых мероприятий. Несмотря на сложное экономическое положение, размер социальных гарантий не уменьшается. Университет имеет санаторий-профилакторий, базу отдыха. Гордость вуза – наши детские сады.

В прошлом году расходы на социальные, оздоровительные, досуговые мероприятия составили почти 22 млн рублей. Получили путёвки в санаторий-профилакторий 1 185 человек, в том числе 216 неработающих пенсионеров. На университетской базе отдыха ежегодно отдыхают около 900 сотрудников и членов их семей. Материальную поддержку получили более 1700 человек из средств ректорского фонда на сумму 6 млн 700 тысяч рублей, из средств профсоюзного бюджета на сумму 7 млн 400 тысяч рублей.

Члены профорганизации университета перешли на электронный учёт и электронные профсоюзные билеты, которые одновременно являются дисконтными картами, дающими скидки в популярных магазинах, поликлиниках, заправочных станциях.

Традиционен список забот у жилищно-бытовой комиссии профкома. Проводим работу по уточнению списков очерёдников и перспективных молодых учёных, нуждающихся в улучшении жилищных условий и получение комнат в семейные общежития. В прошлом году 61 ветерану отремонтировали квартиры. В настоящее время обновлена база данных сотрудников университета, нуждающихся в получении жилья, а также налажено сотрудничество с банками Томска по ипотечным программам на льготных условиях.

Все новые направления работы мы развиваем, продолжая укреплять традиционные пути мотивации – усиливая правозащитную и представительскую деятельность.

















ГЛАВНОЕ – ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕКА



Белоконь Ирина Васильевна,
*кандидат исторических наук, заместитель
председателя Омской областной организации
Профсоюза*

В последние годы по объективным причинам, связанным с состоянием современной экономики и в связи с односторонней оценкой государством и обществом роли высшего образования и преподавателя, сложились серьезные противоречия между общественной значимостью функции преподавателя, с одной стороны, и способами, формами материального и морального стимулирования и условиями его труда – с другой.

Проблемой номер один остается качество образования, для чего нужна не только хорошая материально-техническая и методическая база, но и достойные условия жизни и работы педагога. Он – главная движущая сила качественного обновления наших вузов и школ и сейчас нуждается в поддержке государства.

Согласна с коллегами: в вузовских коллективах нарастает социальная напряженность. Дело в том, что наряду с важными и необходимыми мерами по модернизации профессионального образования фактически отсутствует вклад в человеческий фактор. Разрыв между растущими требованиями к качеству работы преподавателя и способами его материального стимулирования приобретает критический характер. Но самое главное, что и в будущем не планируется особых вложений в оплату труда.

Надо найти способ решения проблем, который позволит донести наше мнение до властных структур. Сейчас идет модернизация ради модернизации, а не ради повышения качества образования. Последние 10 лет Правительство и Министерство образования особое внимание обращало на социальное положение учителей, а преподаватели вузов были за кадром. Сейчас в связи с проблемой качества образования именно в высшей школе, надо выходить на Правительство и Минобрнауки РФ с предложениями, озвучивать проблемы и совместными усилиями стараться их решать.

Пользуясь возможностью, я озвучу некоторые предложения

председателей первичных профорганизаций учреждений высшего профессионального образования Омской области Министру образования и науки РФ Д.В. Ливанову:

- снизить количество проводимых мониторингов, активизировать процесс дебюрократизации;
- запланировать дополнительное финансирование на обеспечение выполнения работ по проведению мониторингов;
- при оценке эффективности деятельности вуза, оплате работы ректоров учитывать степень выполнения коллективного договора, уровень развития социального партнёрства, а также наличие в образовательной организации социальной программы и эффективность ее исполнения;
- предусмотреть в системе оплаты труда работников федеральных учреждений повышающий коэффициент с учетом стажа работы;
- сохранить для профессорско-преподавательского состава ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск;
- установить базовые оклады всем категориям работников вузов;
- сделать открытым процесс назначения стимулирующих выплат работникам;
- не допускать роста заработной платы за счет увеличения учебной нагрузки и интенсификации труда;
- решать жилищную проблему молодых преподавателей на федеральном уровне;
- разработать систему социальных гарантий для научно-педагогических работников, как на федеральном, так и на региональных уровнях;
- урегулировать процесс обновления ФГОС – не чаще одного раза в 5 лет.

Предложения Центральному Совету Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- установить максимальный размер профсоюзных взносов, что позволит привлечь и (или) вернуть в ряды членов Профсоюза работников, а также предотвратить выход из Профсоюза высокооплачиваемых категорий сотрудников;
- предусмотреть социальные гарантии для ветеранов профсоюзной работы (например, корпоративную пенсию);
- разработать механизм заинтересованности руководителей в росте охвата профсоюзным членством;
- добиваться распространения действия коллективного договора только для членов Профсоюза;
- расширить программы по оздоровлению научно-педагогических работников.

БЮРОКРАТИЗАЦИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ КАК РЕАЛЬНАЯ УГРОЗА КАЧЕСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ



Коробкова Наталья Петровна,

*кандидат исторических наук, член президиума
профкома Алтайского государственного
университета*

Обсуждение путей модернизации отечественной высшей школы, продолжающееся уже более 20 лет, отнюдь не снизило актуальности этой проблемы. Позитивные шаги, которые были предприняты Правительством РФ в этом направлении в течение последних лет, явно недостаточны. Остановлюсь, на мой взгляд, на одной из главных проблем. Это отнюдь не дефицит бюджетных средств. Это процесс бюрократизации, который сегодня охватил высшую школу буквально сверху донизу и отрицательно сказывается на продуктивной деятельности преподавателей.

Мы предполагали, что будут серьёзные издержки этого процесса, но не могли представить, что это выльется в вакханалию бюрократии. Сегодня преподаватель поставлен в такие условия, когда он из главного субъекта образовательного процесса превратился в человека зависимого от воли и власти управленческого аппарата. Он уже не субъект, а средство образовательного процесса.

Процесс бюрократизации привёл к тому, что возникли серьёзные диспропорции в соотношении между преподавательским составом, учебно-вспомогательным и управленческим персоналом. Процесс эффективного управления почему-то начался с сокращения преподавателей и учебно-вспомогательного персонала, при этом управленческая структура не изменилась. Нет средств на преподавательские ставки, но есть – на штатные ставки управленцев-администраторов. Но если появляются новые ставки, то должна появляться и новая функциональность. Вот её то и изобретают.

На полном серьёзе в университете обсуждается новая инициатива нашей администрации – в качестве эксперимента введение 36-часового пребывания преподавателей на рабочем месте. Многие не против, но при условии создания комфортных условий работы. На нашей кафедре на 18 человек в кабинете площадью в 10 кв. метров три стола, два

компьютера, из которых один не работает. Провести заседание кафедры проблематично, не говоря уже об индивидуальной работе со студентами.

Если эта инициатива заработает, мы вынуждены будем отчитываться о своём пребывании и прикладывать подписной листок, например, заведующей залом библиотеки или директора школы, в которой студенты проходят практику. При этом не учитывается, что есть определённая специфика педагогической деятельности.

За полгода наша кафедра пережила пять проверок. Нас заставляют с одного образовательного стандарта переходить на другой, потом ещё на другой. Причём горы документов, которые мы готовим, изначально нерабочие: ни преподаватели ими не пользуются, ни студенты. Это нужно для аккредитации вуза.

Это создаёт ощущение, что администрация нацелена на то, чтобы доказать несостоятельность преподавателя. Для этого активно используются манипулятивные технологии. Одним из орудий в борьбе с неудобными становится эффективный контракт. То, что в него записывают в качестве требований – заведомо невыполнимо.

Актуальная проблема в высшей школе - низкая оплата труда. Конечно, кризис материального положения преподавателей 90-х годов сегодня в основном преодолён. Однако решение этой проблемы в последние 15 лет шло по сценарию, достаточно опасному для качества высшего образования, профессионального уровня преподавателей вузов. Был реализован принцип «спасайся, кто как может» под лозунгом «рынок все сам отрегулирует». Избранный путь развития высшей школы привел не к повышению качества высшего образования, научной квалификации преподавателей, а к небывалой интенсификации их труда и, как следствие, к снижению его качества.

Как долго с этим мириться? Есть три возможные реакции на происходящее. Одни активно выступают против и получают ответную реакцию в стиле «я – начальник, ты – дурак». Другие, и их немало, уходят из университета и даже из профессии. Третьи, их большинство, приспособляются: либо окажешься на улице, либо будешь терпеть. Боятся возможных проблем, хотят поближе устроиться к администрации – а вдруг пригреют, не обойдут вниманием? Многим мешает чувство ложной стыдливости. Они считают, что выходить с плакатом на улицу стыдно и неудобно. А получать такую зарплату не стыдно? А работать в таких условиях удобно? Получается, что на протестные профсоюзные акции выходят одни и те же. Одни вкалывают, другие отмалчиваются, а результатом пользуются все!

Был период, когда наша профсоюзная организация пережила открытую конфронтацию с руководством университета. И, конечно, не хочется становиться на этот путь снова. Мы сумели, приложив неимоверные усилия, сохранить организацию и наладить диалог с социальными партнёрами. Но в создавшихся условиях мы каждый день озадачены вопросами эффективности нашего партнёрства: всё ли нами сделано, чтобы проблемы работника вуза были услышаны на самом верху? Насколько реально мы можем корректировать бюрократическую машину, больную вирусом «взбесившегося принтера»? Что мы вместе можем сделать для того, чтобы вуз был привлекательным для тех, кто, в конечном счёте, обеспечивает его функционирование? Всё это вопросы не одного дня и даже не одного года работы. Но решать их надо, иначе центробежные силы на фоне непростой экономической ситуации просто вытолкнут нас за орбиту социальной стабильности.

О ПРОБЛЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И ВОПРОСАХ РАСПИСАНИЯ



Сазонова Наталья Павловна,
*кандидат педагогических наук, член профкома
Алтайского государственного педагогического
университета*

Нами был проведён анализ актуальных проблем, решение которых требует вмешательства профсоюзной стороны. Первая – проблема нормирования рабочего времени профессорско-преподавательского состава вуза. Момент жёсткости контролирования – кто, когда и чем занимается – вызывает недоумение. Особенно возмущает требование администрации вуза по поводу отчётности о проделанной работе после лекций. Условия работы на кафедрах не созданы, поэтому нахождение педагога на рабочем месте после проведённых лекционных часов приобретает чисто формальный характер.

Работаю в вузе двадцать лет, и в последнее время у меня складывается впечатление, что нам студенты стали мешать. Вся аудиторная нагрузка – наш основной функционал, как правило, задвигается на второй план, а на первый выходят аттестационные показатели и, со-

ответственно, время, которое мы должны уделять студентам, уменьшается в разы. В первую половину дня кроме учебных занятий мы имеем большое количество различных совещаний, заседаний с обязательным предоставлением очередных отчётов.

По нормативам 900 часов – «потолок» учебной нагрузки преподавателя. Но в зависимости от учёной степени (ассистент, доцент, профессор) существует «вилка» - от 700 до 900 часов. Фактически нормы преподавательской нагрузки выросли у доцента с 700 часов до 900, у старшего преподавателя – до 850 часов. Вместо 12–14 часов в неделю стало 36 часов. Это каждый день по 3–4 академические пары - 8 часов подряд. Мы видим, что нагрузка на преподавателей возросла, но в большинстве случаев реальный размер зарплаты адекватно не увеличился. Не зря доцентов называют «рабочими лошадками»: разработка и параллельное осваивание учебно-методических комплексов и дистанционных курсов, лекции в две смены, заочники, вечерники...

Вторая проблема – нарушение прав преподавателей при планировании учебного расписания. Часто нагрузка по семестрам распределяется неравномерно. Сначала ажиотаж, гонка, нагрузка на психику и физику преподавателя, а потом - много свободного времени, состояние апатии, равнодушия, что сказывается на здоровье и качестве работы, приводит к профессиональной деформации. Часто преподаватель проводит в течение дня 6-7 пар занятий, включая лекции на большую аудиторию студентов. Перерывы между дневными и вечерними занятиями могут составлять 3-4 часа.

Третья проблема – сокращение преподавателей, которое проходит быстрыми темпами и уже в нашем университете привело к тому, что административный штат стал намного больше, чем профессорско-преподавательский состав. Наблюдается уменьшение количества молодых учёных - а ведь они будущее вуза. Защита диссертации, рост молодого преподавателя в науке требуют материальных вложений, которых у него нет. Проработав год-два, они увольняются из-за низкой зарплаты и плохих условий труда.

Проблем, которые необходимо решать профсоюзной организации – много. Не всегда с ними получается сразу справиться. Зачастую требуется время, умение вести непростые переговоры. Очень важно, чтобы профсоюз включался во все проблемы, стоящие сегодня перед вузом, нам нужно искать совместные пути в решении действительно непростых, поставленных перед высшей школой задач.

В ОСНОВЕ - СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ



Богущая Татьяна Викторовна,
*кандидат педагогических наук, председатель
первичной профорганизации преподавателей
и сотрудников Алтайского государственного
педагогического университета*

Сегодня в высшей школе, к сожалению, складываются предпосылки для многообразных конфликтов. Мы находимся под гнётом бесконечных реформ, проводимых государством часто не в нашу пользу, которые требуют от руководства вузов принятия жёстких и непопулярных мер, в первую очередь - сокращения преподавательских кадров, экономии на социальных программах.

Одним из путей выхода из сложившейся ситуации может послужить модель, которая базируется на партнёрской форме взаимоотношений между руководством вуза и работниками, в которой немаловажную и значимую роль играет профсоюзная организация. Суть этого взаимодействия заключается в выработке особой технологии, в основе которой лежит «социальный диалог». Такое взаимодействие выгодно каждой стороне в отдельности и всем вместе. Сегодня, как никогда, вопросы отношений между профсоюзом и работодателем становятся в ряд приоритетных задач. Поэтому совершенно естественно участие профорганизации в делах университета, в программе его развития. Искать новые пути в одиночку – метод из прошлого, гораздо более эффективно, объединяя усилия, находить новые решения вместе.

В нашем университете отсутствуют программы социальной поддержки работников в классическом их понимании. Социальная поддержка осуществляется в рамках коллективного договора, Положения об оплате труда, являющимся приложением к коллективному договору, Соглашения между администрацией и профсоюзной организацией «О защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза».

В вузе осуществляется ряд мероприятий по поддержке молодых специалистов. Так, при защите кандидатской диссертации из профсоюзного бюджета члену профсоюза выплачивается 1000 рублей, при защите докторской – 1500 рублей, в случае рождения ребенка – 1000 рублей.

В коллективном договоре закреплена норма, согласно которой ма-

материально ответственным лицам устанавливается стимулирующая выплата согласно Положению об оплате труда, проработавшим в вузе 27 лет положена 10-процентная от оклада доплата.

В Положении об оплате труда установлены стимулирующие выплаты от 880 до 1435 рублей за звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», за знание и использование в работе иностранного языка для работников библиотеки - до 15% к окладу. Производятся доплаты за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, выполнение трудовой функции заместителя декана/директора института, за стаж непрерывной работы для сотрудников библиотеки и санатория-профилактория «Мечта», кураторам групп.

Также в Положении об оплате труда оговорены случаи выплаты материальной помощи сотруднику вуза при защите, необходимости лечения, оплате за свое обучение и обучение детей, в связи с трудным материальным положением.

Материальная помощь выплачивается пенсионерам, ушедшим на заслуженный отдых. Всего в 2014 году материальную помощь получили 79 человек на сумму 1 млн 300 тыс. рублей.

В разделе «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора закреплены следующие нормы: преподавателю предоставляется один свободный день в неделю для научно-методической работы; четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляется работнику, имеющему детей-инвалидов для ухода за ними; предоставляется оплачиваемый социальный отпуск сроком до трех дней по следующим семейным обстоятельствам: на похороны близких, регистрацию брака самим работником, отцам в связи с рождением детей; для работников с 40-часовой рабочей неделей с 1 мая по 30 сентября сокращается продолжительность рабочего времени в пятницу на 1 час.

В соответствии с коллективным договором администрация вуза выделяет путёвки в профилакторий «Мечта» с оплатой 14% общей стоимости (970 рублей - стоимость курсовки для работника академии на 21 день). В 2014 году на оздоровление сотрудников в профилактории затрачено более 100 тысяч рублей.

Главным мотивом членства в профсоюзе является перспектива получить от организации необходимую помощь и поддержку. Причём, не только разовую материальную, как в кассе взаимопомощи. Чем сегодня можно заинтересовать работника и подвигнуть его на вступление в профсоюз?

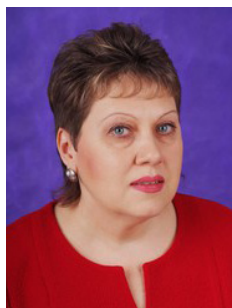
Прежде всего, демонстрацией совместной работы профкома и ректора в целях улучшения его социально-экономического положения и условий труда, профессионализмом профсоюзного актива, наличием льгот и гарантий, которые распространяются только на членов профсоюза.

Так, в 2013 году, преодолев долгий и не простой путь переговоров, профсоюзная организация и администрация университета заключили Соглашение о защите социально-трудовых прав и интересов только членов Профсоюза. То, что мы сегодня имеем – это компромиссный вариант. Конечно, профсоюзная сторона просила большего. Но это первый совместный (и это главное!) шаг в сторону укрепления профорганизации вуза.

По направлению поддержки семей работников членов профсоюза осуществляются следующие меры: 35 % компенсация стоимости путевки в летний детский оздоровительный лагерь – от администрации и 1000 рублей на одного ребенка – от профсоюза; выплата на транспортные расходы молодым преподавателям со стажем работы до трех лет в размере 7% от оклада пропорционально отработанному времени.

Также в рамках указанного соглашения администрация к профсоюзной скидке в 35 % (25 % даёт краевой совет профсоюзов, 10 % - крайком и 5 % – профком) компенсирует 5% от полной стоимости путевки в санаторий «Сосновый бор» только членам профсоюза, что позволяет работнику сэкономить до 10 000 рублей.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ И ДИССЕРТАЦИЯ



Рязанова Зоя Григорьевна,
*старший преподаватель кафедры
информационных технологий обучения
и математики, председатель первичной
профорганизации Красноярского
государственного педагогического
университета им. В.П. Астафьева*

Результаты целого ряда исследований позволяют утверждать: проблема закрепления молодежи в науке стоит значительно острее, чем проблема ее приобщения к научной деятельности. За 3 года написать диссертационную работу возможно, но есть вероятность, что это будет не полноценное научное исследование,

вносящее вклад в развитие науки, а квалификационная работа. Разработанный научный продукт, даже если он сделан достаточно качественно, начнет приносить выгоду лишь через 10-15 лет. А если заниматься только кандидатской диссертацией, то заработать денег не получится. Тогда как именно в этом возрасте зачастую наиболее острыми являются проблемы содержания семьи, приобретения жилья и т.д. В основном, молодой человек, желающий связать свою жизнь с наукой, вынужден следовать правилу: «сначала я работаю на коллектив, а потом коллектив будет работать на меня».

Прилагаемые в последнее время усилия по привлечению в вузы молодых специалистов недостаточно эффективны, а иногда просто носят декларативный характер из-за низкой оплаты труда, отсутствия внятных перспектив в обеспечении жильем и невозможности его приобретения.

ЗАДАЧА КАРДИНАЛЬНОГО ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСТАЁТСЯ ГЛАВНОЙ



Бесprozvанных Наталья Владимировна,
*заместитель председателя Красноярской краевой
организации Общероссийского Профсоюза
образования*

В Красноярском крае функционирование учреждений профессионального образования, первичных профсоюзных организаций осуществляется в условиях продолжающейся реорганизации структуры сети учреждений, оптимизации их деятельности, внедрения новых механизмов финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

Созданный в 2006 году на базе 4 вузов Сибирский федеральный университет в 2012 году был вновь реорганизован путем присоединения к нему Красноярского государственного торгово-экономического института. К Сибирскому аэрокосмическому университету присоединились два техникума: аэрокосмический колледж и колледж космического машиностроения.

Президиум краевой организации координировал процесс реоргани-

зации первичных профсоюзных организаций работников и студентов вузов. Удалось избежать больших потерь в численности членов Профсоюза, сохранить профсоюзный актив объединившихся профорганизаций.

В собственной структуре вузов продолжаются изменения, происходит серьезное сокращение численности работников, в том числе через аутсорсинг. Перестройка всей системы профессионального образования не может не отразиться на условиях труда, уровне и степени защищенности работников и студентов. Сегодня именно профсоюзные организации работников и студентов представляют собой реальную силу, способную эффективно отстаивать свои права.

Одним из основных приоритетов в работе выборных органов краевой организации Профсоюза, профорганизаций учреждений профессионального образования остаётся задача кардинального повышения социального статуса педагогических работников.

В рамках социального партнерства на краевом уровне на 2013–2015 гг. подготовлено и подписано Соглашение с Министерством образования и науки края. Продолжается сотрудничество с Советом ректоров вузов края, с региональной общественной организацией «Профессорское собрание Красноярского края». Практика работы профорганизаций вузов показывает наличие хорошего опыта коллективно-договорного регулирования.

Во всех вузах председатели первичных профсоюзных организаций входят в состав ученого совета, ректората вуза, в состав комиссий по аттестации научно-педагогических работников, по трудовым спорам, других комиссий, определяющих социально-экономическую политику вузов.

В 2012 году краевой организацией Профсоюза совместно с Советом ректоров вузов Красноярского края проведен мониторинг по итогам введения и реализации новых систем оплаты труда и по установлению размеров должностных окладов профессорско-преподавательского состава.

Все первичные профсоюзные организации работников вузов принимали участие в мониторинге по исследованию состояния здоровья, условий трудовой деятельности и образа жизни, организации медицинской помощи педагогам с целью выявления факторов риска и разработки мероприятий по их нивелированию.

Немаловажную роль в повышении уровня компетентности профсоюзных кадров играют семинары и совещания, организуемые краевой

организацией Профсоюза. Совместное обсуждение вопросов помогает более объективно оценивать складывающуюся ситуацию и определять направления деятельности и формы работы первичных профсоюзных организаций.

Председатели первичных профсоюзных организаций работников вузов принимали участие в различных семинарах и совещаниях, проводимых отделом профессионального образования и научных учреждений аппарата Центрального Совета Профсоюза. Представители первичных профсоюзных организаций работников СибГАУ и СФУ прошли обучение в ведомственной лаборатории автоматизированного анализа коллективно-договорных актов организаций высшего образования на базе Рязанского государственного радиотехнического университета по проблемам разработки и заключения коллективных договоров.

В преддверии введения эффективного контракта проведен ряд семинаров по данному вопросу для профактива вузов (СФУ, КГПУ им. В.П. Астафьева), а также в июне 2014 года совместно с Советом ректоров вузов проведен круглый стол «О проблемах введения эффективного контракта». Участники круглого стола выработали рекомендации, в которых отразили необходимость неукоснительного соблюдения законодательства при введении эффективного контракта.

Планом мероприятий по реализации Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве между Советом ректоров вузов Красноярского края и краевой организацией Профсоюза предусмотрено проведение конкурса на лучшую организацию общественного питания в вузах. Оценка деятельности и поощрение лучших представителей профсоюзного актива является для них важным условием в формировании статуса и серьезным стимулом для дальнейшей работы в профорганизации.

Ежегодно присуждается премия Красноярской краевой организации профсоюзным активистам из числа работников учреждений профессионального образования. Продолжаем сотрудничество с региональной общественной организацией «Профессорское собрание Красноярского края». По ходатайству Правления за значительные успехи в научной деятельности и активную работу в Профсоюзе присуждаются профессорские профсоюзные премии краевой организации Профсоюза.

В рамках Соглашения с Советом ректоров вузов Красноярского края намечено продолжить проведение совместных мероприятий по направлениям, касающимся безопасности труда, аттестации и повышения квалификации научно-педагогических работников, повышения уровня социальной и правовой защищенности работников и студентов.