



Весна - это вы Счастья без границ, милые женщины!

С праздником!

Совет молодых педагогов и клуб «Наставник» Общероссийского Профсоюза образования поздравляют всех женщин с весенним праздником 8 Марта!

Дорогие женщины-педагоги, женщины-руководители, женщины-лидеры профсоюзного движения! Вы олицетворение мудрости, воли, колоссальной энергии и в то же время нежности, обаяния и красоты. На ваших хрупких плечах лежит двойная ответственность: вы мамы собственных детей и «мамы» для сотен учеников и воспитанников. И только благодаря вашей жизненной силе из века в век продолжается человеческий род на земле. В праздничный день, и не только, мы желаем всем женщинам крепкого здоровья, ежедневного счастья, большой любви и благополучия. Пусть исполняются все мечты, ведь желание каждой женщины - закон, которому мы, мужчины, с радостью подчиняемся. Спасибо вам за ваш нелегкий труд, за мудрость и доброту, заботу об окружающих. Любви вам и всех благ! С праздником, коллеги!

Максим ГРИШИН,
председатель Совета молодых педагогов при ЦС профсоюза, Республика Марий Эл

В нашей профессии не было бы столько тепла и уюта, если бы не было вас, наши милые дамы! Благодаря вам не только дети, но и коллеги-мужчины чувствуют себя в школе как дома.

Артур МАНГАСАРОВ, Москва

Только встреча с вами может наполнить день настоящей радостью и светом. Только рядом с вами мы дышим полной грудью. Ваша улыбка - наш источник энергии и вдохновения. Ваш ласковый взгляд - наша сила и опора. Пусть каждый день пополняется копилка исполненных желаний! Весь мир для вас, милые женщины! Пусть каждый из нас, мужчин, делает все возможное, чтобы каждый день, каждое мгновение вы чувствовали внимание, заботу и любовь. С праздником, наши дорогие и любимые!

Алексей МОКРУШИН, Калужская область

Март - время, когда оживает природа и солнце начинает светить по-особому ярко. И не случайно первый праздник весны - День женщин. Все самое прекрасное, что есть в мире, связано с женщинами. И все самое лучшее для вас, дорогие, красивые, милые! Горячо поздравляем вас с 8 Марта, желаем радости и света в душе.

Леонид КУЛИК, Иркутская область

Отдельно хочется выразить благодарность и признательность мамам, бабушкам и женам профсоюзных активистов. Пусть каждый день жизни ваших сыновей, внуков и мужей сопровождается в ваш адрес словами песни: «Лишь для тебя горят на небе звезды. Для тебя безумный мир наш создан. Для тебя живу и я под солнцем, для тебя!»

Влад ЯКОВЛЕВ, Астраханская область

*Пусть дарит радость и любовь
Вам каждый день весны,
И повторим мы вновь и вновь:
«Спасибо, что есть вы!»*

Никита КАЛАШНИКОВ,
Челябинская область





Попадая на профессиональный конкурс, наблюдатели часто стараются угадать, кто станет победителем. Честно говоря, никогда не задумывалась... С удовольствием общаюсь со всеми конкурсантами на первом этапе, пытаюсь замерить их настроение. Кстати, и нынешней победительнице «Воспитателя года» Анастасии Быстрыковой я задавала на старте конкурса традиционные вопросы: «Что вас сейчас радует, что беспокоит?» Мне понравилась открытость Анастасии Николаевны, а еще ее смелые ответы на вопросы жюри во время испытания «Педагогическая находка» - она вежливо, но настойчиво отстаивала свою точку зрения.

Анастасия призналась в тот первый день знакомства:

- Мне нравится, когда в аудитории люди сначала оценивающе смотрят на меня с немым вопросом в глазах: «Ну, чем вы нас удивите?», а когда я делюсь своим опытом, взгляд их меняется, становится более доверительным, потом - понимающим, потом - заинтересованным. Опыт мадбординга, с которым я пришла на конкурс, авторский, поэтому были риски, какие всегда бывают, когда показываешь что-то новое. А эта идея возникла просто во взаимодействии с детьми. В Интернете подсмотрела, как можно ее оформить. И по-своему воплотила. Самое главное - я наслаждаюсь атмосферой на конкурсе! Хочется поделиться тем, что прожито.

- Кто переживает за вас дома? - спросила я тогда же, на старте «Воспитателя года России»-2020.

- Муж и трое деток. Младшему сыну 6, дочери 8, второй дочке будет 14. Очень волнуются. В процессе подготовки к конкурсу стали самостоятельными. Дочь мне сказала: «Мама, я уже борщ готовлю лучше, чем ты, давай возвращайся!» Они у меня большие молодцы. Муж поддерживает.

мы беседуем. А как иначе? Такова миссия победителя - рассказывать о себе аудитории, в том числе читателям «Моего профсоюза».

- Испытания на «Воспитателя года России» разные - привычные педагогу и не очень. За что вы больше всего волновались?

- Особенно переживала за занятие. Мастер-классы мы имели возможность отработать, увидеть все «за» и «против». Хотя мастер-класс придумался небыстро... Был период проб, исправлений. Я проводила его и в онлайн-формате, и с живой аудиторией. Конечно, подготовка к конкурсу - это огромный труд, но мне это нравится. Важно верить в то, что ты презентуешь, верить в себя. И рассказывать о своем опыте лаконичным педагогическим языком.

ею часто пользуются дизайнеры, чтобы показать превью будущего проекта, это способ визуализации. Мне показалось, что идею можно реализовать с дошкольниками. Изменили букву в слове для благозвучия. Пришла мысль развить эту идею в трех направлениях - доска атмосферы, доска мотивации, доска достижений.

- Доски всегда общие, коллективные?

- Бывают общие и бывают индивидуальные. Доски мотивации дети часто создают самостоятельно, потому что у каждого свое желание, своя цель.

Доски могут стоять, висеть, находиться на любой поверхности. Доской может быть все что угодно, например окно. Это место, где ребенок собирает ассоциативные

расширить. Мы открыты для взаимодействия. Коллеги, которые воспользовались нашей практикой в условиях своих детских садов, присылают фотографии досок, созданных в том числе и педагогами под их собственные задачи. Ни одна доска никогда не повторяется. У детей особенно! Как-то ребята делали доску достижений на тему «Зима», и на ней появился валик. Мальчик Данила объяснил: «Я в новогодние каникулы с мамой красил стены». Это было его достижение! Поэтому он прикрепил валик на доску с помощью малярного скотча. И все ребята, когда я подходила и спрашивала, что означает валик, отвечали: «Ну что вы, это же Даниа научился красить стены!»

- Дети ведь сами выбирают, что помещать на доску?

- Да. Меня там ждали. Все дети у меня ходили в этот детский сад. Был, конечно, выбор, но я остановилась на этом садике. Здесь замечательный руководитель, который изначально помог мне с самореализацией.

- Вы получили теорию в колледже. А на практике этих знаний хватило или пришлось что-то еще узнавать?

- Конечно, здорово, если ты приходишь в детский сад и у тебя есть опытный наставник, который тебе помогает. Мне, кстати, повезло в этом смысле. Но не всегда так случается. Иногда приходится набивать шишки на собственном опыте.

- А как это было у вас?

- Помню свой первый рабочий день. Это была старшая группа. Я

Случайный поезд Анастасии Быстрыковой

Стать воспитателем хозяйке Хрустальной жемчужины 2020 года помогла... старшая дочь

- С кем вы готовились к мастер-классу?

- У нас замечательная команда на кафедре дошкольного образования Института развития образования Краснодарского края. Они так мне помогли! Мы работали вместе. Особая благодарность доценту кафедры Юлии Валерьевне Илюхиной. Готовились планомерно. Очень хотели удивить. Мне кажется, это удалось.

- Расскажите подробнее о вашей авторской идее, представленной на финале.

- Цель мадбординга - индивидуализация образования в детском

картинки, фразы, предметы. Самый большой плюс мадбординга - возможность самовыражения.

- До вас доску настроения не пытались использовать для дошкольников?

- Это абсолютно наш, авторский подход. Чтобы помочь педагогам понять, в чем суть, я рассказываю о мадбординге на моем персональном сайте (shcherbinan84.wixsite.com/nastroenie). Создано пособие, в котором описаны разные виды досок, особенности их наполнения, дана информация, из чего их можно мастерить, как быть с досками потом, что делать, чтобы

- Да. Можно даже воспользоваться тем, что есть в группе. Когда дети имеют опыт создания доски, можно прийти и сказать: «А что, если мы с вами попробуем сегодня сделать доску на тему «Мы юные защитники»? Что мы можем сюда поместить?» - «А у нас есть рисунки!» Рисунки с выставки взяли и прикрепили. «Какие цвета у нас могут здесь появиться?» - «Синий, зеленый!» Каска зеленая, морская форма синяя. Какие фразы можно сюда добавить?.. Если ребята знакомы с этим опытом, им несложно это сделать. А на конкурсе, например, мы понимали, что для малышей из пермского детского сада это новое дело и времени мало, мы пошли другим путем - начали создавать один элемент этой доски, азбуку. И потом, когда ребята что-то нашли, обсудили это, я задаю вопрос на рефлексивной части занятия: «Ребята, как вы думаете, это азбука ваших достижений, знаний?» Они говорят: «Да!»

- Анастасия Николаевна, а как вы стали педагогом?

- Есть замечательная фраза: «Случайный поезд может привезти вас на нужную станцию». У меня так и случилось. Приведя старшую дочь в детский сад, я осталась там навсегда. Была активной родительницей. Заведующая спросила: «Не хотели бы вы попробовать себя в качестве воспитателя? У вас здорово получается». И я решила получить второе образование, чтобы стать педагогом. По первому я документовед, училась в Российском государственном гуманитарном университете, окончила его с красным дипломом. Время для учебы у меня было - я находилась в декретном отпуске с третьим ребенком, ну и решила не тратить время зря. Получила второе образование в Ленинградском социально-педагогическом колледже Краснодарского края по специальности «воспитатель детей дошкольного возраста». После диплома практически сразу приступила к работе. Это было пять лет назад.

- Вы пришли работать в тот самый детский сад, куда когда-то привели старшую дочку?

допустила сразу несколько ошибок. Спросила, кто хочет подежурить, захотели все! Помощник воспитателя схватилась за голову. Был полный хаос. На первых порах я не знала, как привлечь внимание детей. Расстраивалась, когда у меня что-то не получалось. Мне кажется, все через это проходят. Коллеги помогали советами. Замечательно, когда вы встречаете людей, которые проработали много лет. Они стараются оградить вас от ошибок. Хотя, думаю, есть ошибки, через которые человеку надо пройти самому, чтобы понять, что так больше делать не надо. Мне кажется, профессия педагога этим хороша: чем больше мы осознаем, что наши ошибки дорого стоят, тем глубже мы в нее погружаемся. Трудности позволяют нам развиваться. Надо понять, как преодолеть их и избежать в будущем.

- Вы сказали, что уже несколько лет в конкурсе «Воспитатель года». Получается, участвуете не первый год?

- Да, я участвовала в «Воспитателе года» три раза. Три года назад стала третьей в нашем Тимашевском районе. Два года назад заняла второе место. В 2020 году стала первой в районе и затем победила на краевом этапе. Он успел пройти в прошлом году живьем, в феврале. В региональном этапе участвовали 44 муниципалитета Краснодарского края. На краевом уровне идет очень серьезная подготовка к конкурсу. Накануне регионального финала победители из муниципалитетов приглашаются на подготовительные курсы, чтобы отретировать все испытания, изучить критерии оценки. А еще эти курсы позволяют участникам познакомиться, происходит личное и профессиональное общение. Мне, например, это очень помогло! Группа поддержки была замечательная и на региональном этапе, и здесь, на всероссийском. Мне удалось найти коллег-единомышленников. Все не зря. За прошедший год я узнала столько, сколько бы и за пять лет не узнала, если бы не участвовала в конкурсе!



Анастасия БЫСТРЮКОВА рядом со своими воспитанниками, которые объясняют идею очередного мадборда

Старается не отвлекать звонками, понимает. Конкурсом я живу уже несколько лет...

И вот торжественная церемония закрытия. Анастасия Быстрыкова прославилась себя, свой детский сад №41 станции Новокорсунской, регион - Краснодарский край, Институт развития образования Кубани, который помогал ей готовиться. И поздним вечером финального дня

саду. Когда ребенок занимается мадбордингом со взрослым или с другими детьми, он получает возможность проявить себя различными способами, выразить свое мнение и поучаствовать в общем деле.

Технология пришла из мира графического дизайна, она не педагогическая. Мадборд достаточно известен - это «доска настроения»,

они работали, и так далее. Есть пособие для родителей, где доступным языком рассказывается, как создавать такие доски дома и получать хорошие результаты при взаимодействии с ребенком.

- Анастасия Николаевна, мадбординг - это технология?

- Пока это опыт. Для технологии у нас еще не так много инструментов, но я надеюсь, что удастся опыт



Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций, научных и иных организаций, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее, соответственно, - организации, образовательные организации, образовательные организации высшего образования).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении региональных и территориальных отраслевых соглашений.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза);
- работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения Российской Федерации, в лице их полномочного представителя - Министерства просвещения Российской Федерации.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения Российской Федерации.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз в установленном порядке (приложение №1 к Соглашению) осуществляют ведомственную регистрацию коллективных договоров образовательных организаций высшего образования, их анализ с участием уполномоченной Профсоюзом организации в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.4.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.5. Соглашение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 года.

1.6. После уведомления регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство просвещения Российской Федерации доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, Профсоюз - до региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций в организациях, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации.

Текст Соглашения после его уведомления регистрируется размещается на официальных сайтах Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза и публикуется в журнале «Вестник образования», «Учительской газете», газете «Мой Профсоюз».

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость

улучшения положения их работников, Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Министерство просвещения Российской Федерации:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателей по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза, в том числе членам Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза (далее - КСП Профсоюза), членам Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций учреждений среднего профессионального образования при Центральном совете Профсоюза (далее - КС СПО Профсоюза) принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере профессионального образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих со-

циально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит с участием Правового совета при Центральном совете Профсоюза экспертизу проектов федеральных законов и других нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников и обучающихся организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства



Продолжение. Начало на стр. 2-3

Российской Федерации в области образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте Общероссийского Профсоюза образования в сети Интернет по адресу: www.eseur.ru.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, состоящих в штате образовательных организаций высшего образования.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на региональном уровне и коллективных договоров в организациях, в том числе путем проведения Всероссийского конкурса коллективных договоров и соглашений.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения региональных отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных субъектах Российской Федерации, по федеральным округам и в целом в сфере образования.

Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием КСП Профсоюза.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе

своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Министерство просвещения Российской Федерации обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Отраслевой комиссии, КСП Профсоюза, КС СПО Профсоюза, Совета молодых педагогов при Центральном совете Профсоюза (далее - СМП) в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке Министерством просвещения Российской Федерации проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечивать заблаговременное о них информирование Профсоюза структурными подразделениями Министерства просвещения Российской Федерации для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, ученый совет.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение

и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3.2.6. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.7. Подготовить предложение о дополнении состава показателей оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций высшего образования показателем, характеризующим полноту выполнения образовательной организацией высшего образования положений Соглашения при заключении коллективных договоров.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации по вопросам, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, разъяснений, рекомендаций, методических рекомендаций, примерных положений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, в отношении которых Министерство просвещения Российской Федерации осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, включая педагогических работников, занимающих должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

3.6. Стороны считают целесообразным участие Профсоюза при рассмотрении Министерством просвещения Российской Федерации проектов профессиональных стандартов в сфере образования, подготовке замечаний и предложений к ним.

3.7. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (г. Париж, 3-18 ноября 2015 года).

3.8. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между представителями обучающихся в профессиональных образовательных организациях и образовательными организациями по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, заключаемых на локальном уровне.

Вопросы взаимодействия Студенческого координационного совета Профсоюза и Министерства просвещения Российской Федерации определяются Соглашением о взаимодействии между Министерством просвещения Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.9. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защиты работников и обучающихся из числа молодежи;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

3.10. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и региональных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.11. Министерство просвещения Российской Федерации в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками (в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу); при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной



власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также по переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального нормативного акта организации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министрства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. №103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный №32284), обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организациях показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан пенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-

преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в соответствии со статьями 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз исходят из того, что в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей, в коллективных договорах образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, следует предусматривать, что в случае если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, в том числе осуществляющих профессиональную деятельность по обучению обучающихся с ОВЗ, а также педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников; порядка замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников.

Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

4.6. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.7. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами ин-



Окончание. Начало на стр. 3-5

формационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников федеральных образовательных организаций Министерство просвещения Российской Федерации и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников федеральных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №1992/02) с учетом приложения №2 к настоящему Соглашению;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Регулирование вопросов оплаты труда работников государственных (муниципальных) организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в региональных, территориальных соглашениях, коллективных договорах.

5.2. Работодатели государственных (муниципальных) организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.2.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.2.2.4. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.2.2.6. Дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

5.2.2.7. Перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

5.2.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

5.2.2.9. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2.10. Определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.2.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204) с изменениями, внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. №755 (зарегистрировано Минюстом России 15 июля 2016 г., регистрационный №42884), приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. №234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019 г., регистрационный №54675) (далее - приказ №1601).

5.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный №42388) (далее - приказ №536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им, соответственно, ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.2.2.15. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

5.2.2.16. Определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.2.2.17. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4-х классов в классы-комплекты их

наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиНом 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11-х (12-х) классов не допускается.

5.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации высшего образования, реализующие общеобразовательные программы, в том числе дошкольные, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда соответствующих категорий педагогических работников, отличные от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Продолжение следует



В канун Рождества мне позвонила Юлия Варламова, коллега по конкурсу «Учитель года», работающая в удивительной ижевской школе «Гармония», и спросила, хочу ли я принять участие во Всероссийском проекте «Мобильный учитель». Об этой программе я был наслышан - рассказывали учителя года, которые участвовали в ней с самого начала, и отзывы были самые лестные.

Проект «Мобильный учитель» включает внутрифирменное повышение квалификации педагогов. Это когда система совершенствования учителей организована непосредственно в школе в разнообразных - традиционных и нестандартных - формах. Школа приглашает интересных педагогов, например финалистов профессиональных конкурсов, провести мастер-классы, выступить перед коллективом. Именно такие события дают возможность учителям посмотреть на свою работу с другого ракурса, вооружиться новыми приемами. Эти встречи ценны и для педагогов принимающей школы, и для тех, кто приезжает в Ижевск из различных регионов России! «Мобильные учителя» работают с учениками «Гармонии» и зачастую помогают им по-иному воспринимать привычные школьные предметы, дети получают удовольствие от общения с уникальными педагогами - гостями школы.

Первая сессия «Мобильного учителя» в этом году собрала в «Гармонии» учителей из Чеченской Республики и Башкортостана, Ленинградской, Белгородской и Воронежской областей, Ставрополя и Краснодарского края.

Ахтам Чугалаев, победитель первого Всероссийского конкурса «Директор школы»-2010, руководитель проекта и директор «Гармонии», обозначил формат мероприятия: «Чувствуйте себя как дома и подарите нашим детям волшебство ваших предметов и знаний. Даже если один ученик увлечется вашим предметом, значит, миссия будет выполнена!»

Педагоги «Гармонии» считают, что все дети одарены, только надо вовремя помочь ребенку раскрыться. При школе работают несколько лицеев, которые как раз и позволяют ученикам найти себя в этой жизни. В Спортивном лицее воспитывают будущих звезд баскетбола и хоккея, в Кембриджском - дипломатов и переводчиков, в Музыкальном лицее имени П.И.Чайковского - танцоров и певцов. А еще есть Татарский лицей имени Хусаина Фаизхана и Лицей имени преподобного Сергия Радонежского, лицей Высшей школы экономики и Росгвардии. Педагоги «Гармонии» работают на региональной площадке госпитальной школы федерального проекта «УчимЗнаем» (онкогематологическое отделение Республиканской детской клинической больницы Минздрава Удмуртской Республики, где на длительном лечении находятся более 30 детей).

Расскажу о том, как работали мои «мобильные» коллеги. Удивительные приемы показал учитель МХК из подмосковного Сергиева-Посада, абсолютный победитель Всероссийского конкурса «Учитель года



Александр ДЕМАХИН

Волшебство общения

Проект «Мобильный учитель» в школе «Гармония» реализован на все сто!

России»-2012 Александр Демахин. Его мастер-класс так заворожил всех присутствовавших, что после окончания никто не хотел расстаться.

Волшебство слова и мысли, умение тонко и изящно говорить о незыблемых ценностях продемонстрировала преподаватель литературы Наталья Тихонова, учитель года Воронежской области-2001. Как удивительно раскрыли себя ученики начальной школы в поиске истины на ее уроке! Эмоции переполняли всех.

Очень интересно прошли уроки и мастерские молодых педагогов, которые в прошлом году стали победителями Всероссийского конкурса «Педагогический дебют». Яраги Изнауров, учитель обществознания из Грозного, говорил о бюджете семьи и безработице. Максим Бойко, учитель истории Мушинского центра образования Ленинградской области, провел с детьми урок «Экономика и ее роль в жизни общества». Анна Сопрун, учитель русского языка из Ставрополя, рассказала о сред-



У бабушек из Бураново

ства художественной выразительности в литературе. Практико-ориентированные уроки математики «Первый признак подобия треугольников» и «Тригонометрические функции острого угла прямоугольного треугольника» предложил Михаил Гарус из белгородского образовательного комплекса «Алгоритм успеха». Заинтересовать своим предметом смогла учитель изобразительного искусства из Уфы Ангелина Тимирова, она рассказала ребятам об анимации.

В общей сложности участники проекта провели за три дня шестьдесят один урок. Как эти занятия выглядели с точки зрения наблюдателей, демонстрирует вот эта новость на интернет-странице «Гармонии»: «Неделя науки продолжается. Сегодня специально для учеников госпитальной школы урок астрономии в режиме онлайн провел заслуженный учитель Кубани, учитель года Кубани-2000 Андрей Иванович Семке. Андрей Иванович работает учителем физики в школе №19 города Ейска Краснодарского края. Его необычные уроки увлекают учеников, погружают их в интересный мир Вселенной. Очень внимательно школьники слушали рассказ о жизни на Марсе, рассмотрели, как выглядит вода на МКС, узнали, есть ли у Луны лицо и почему волки воют на Луну. Познавательные истории Андрея Ивановича так понравились ученикам, что

на занятии по робототехнике они сконструировали и запрограммировали лунные вездеходы».

Отличные отзывы можно было слышать от ребят школы «Гармония» и учителей после каждого урока.

А еще участники проекта побывали на спектакле «#событие_это_я» в ижевском театре «Молодой человек» и на встрече с бабушками из Бураново. Описать свои эмоции после этих мероприятий очень сложно. Спектакль - это энергия, задор студентов-актеров из педагогического университета, истории из жизни, которые заставляют задуматься, остановиться и переосмыслить свои жизненные вехи. Встреча - это душевное тепло, чувство душевного равновесия от пения и танцев легендарных бабушек из Бураново, которых смело можно назвать нашим национальным достоянием. Поразил голос Зои Сергеевны, веселые рассказы Галины Владимировны, теплота двух Семеновен - Валентины и Екатерины. Алевтина Геннадьевна показала храм, построенный на гонорары бурановских певцов. Ольга Николаевна, художественный руководитель, поведала нам о судьбах бабушек, рассказала историю Бураново. Как нам было тепло

и уютно с этим чудесным коллективом! Спасибо за счастье, которое он дарит нам. И очень хочется, чтобы президент встретился с бабушками из Бураново, как обещал несколько лет назад. Они очень ждут!

«Мобильный учитель» - это яркое педагогическое событие, творческая лаборатория, в которой проходят мастер-классы, открытые уроки, лекции, консультации, мини-стажировки и мастерские. Это замечательная возможность педагогического общения, творчества, вдохновения для всех. Для участников «Педагогического дебюта» эта встреча - возможность пройти стажировку: не только показать то, что уже хорошо получается, но и обогатиться идеями и новыми подходами. Для учителей года - шанс увидеть новые приемы и формы работы, которые предлагает молодежь.

Для всех участников «Мобильного учителя» была создана насыщенная среда, мы преодолели замкнутое пространство, вместе искали ответы на самые важные вопросы.

Андрей СЕМКЕ,
доцент кафедры управления образовательными системами и кадрового резерва Института развития образования Краснодарского края, учитель физики и астрономии, учитель года Кубани-2000



Яраги ИЗНАУРОВ



В Ломоносовском городском доме культуры Петродворцового района Санкт-Петербурга состоялось торжественное подведение итогов пятого, юбилейного, фестиваля «Педагог - личность творческая».

Бесконтактный термометр вновь демонстрирует довольно странную цифру «35,3°». Впрочем, что еще можно ожидать от озябших рук из-за февральских морозов? В фойе городского Дома культуры непривычно многолюдно. Радостные приветствия заметно контрастируют со сдержанными рукопожатиями - о дружеских объятиях в нашей коронавирусной реальности не стоит даже думать. На входе в зал зрителей и участников фестиваля просят надеть медицинские маски. В самом зале уже собралось несколько десятков педагогов, отчего возникает приятное предчувствие, что «затворническая» жизнь, ставшая нормой за последний год, постепенно подходит к концу.

Несомненно, прошедший концерт войдет в историю профсоюзного движения Северной столицы как первое более-менее массовое очное мероприятие с начала пандемии.

В рамках фестиваля более 500 педагогов - членов профсоюза Петродворцового района Санкт-Петербурга продемонстрировали плоды своего творчества. Танцы, картины, песни, произведения декоративно-прикладного искусства, фотография, театральные сценки, стихи - все это многообразие объединяли две общие черты: время и условия их создания. В самый разгар пандемии, когда сводки о заболевших напоминали фронтовые потери, когда нас окружала полнейшая неопределенность, творческие люди находили спасение в своих увлечениях. Однако каждому артисту, художнику, танцору, поэту и мастеру нужен свой зритель. Возможно, именно с этим связан более чем двукратный рост числа участников фестиваля.

Удивительно было наблюдать за многообразием номинаций, в которых соревновались педагоги. Названия некоторых техник становились настоящим открытием для присутствовавших. Например, знаете ли вы, что такое квиллинг? Ока-

и даже социальные партнеры профсоюза. Всего же в этот день кубки Гран-при фестиваля получили 32 профсоюзных таланта Петродворцового района.

Разумеется, мы не могли упустить возможность пообщаться с организаторами и участниками юбилейного фестиваля «Педагог - личность творческая».

Председатель Территориальной организации Петродворцового района Санкт-Петербурга Николай Сенников, которому, кстати, в этот вечер был вручен нагрудный знак Федерации независимых профсоюзов России «За активную работу в профсоюзах», не без гордости начал свой рассказ с некоторых статистических показателей:

- Число участников фестиваля превысило 500 человек. Для нашей небольшой районной организации, в которой всего около 3300 членов профсоюза, это, безусловно, высокий показатель.

Искусство как спасение

Талант - лучшее средство индивидуальной защиты

О популярности фестиваля также свидетельствует тот факт, что в этом году на конкурс было подано свыше десятка работ, авторы которых оказались не членами профсоюза. Поскольку им было отказано в участии в фестивале, они сразу же вступили в профсоюз и также были отмечены наградами. Получается, что фестиваль играет важную мотивационную роль.

- Николай Михайлович, а с чем еще может быть связана такая популярность фестиваля?

- Для кого-то показательным может стать еще и тот факт, что сейчас в нем принимают

свои таланты, но и заслуженно завоевали высокие места в номинациях и были награждены соответствующими дипломами.

Кроме того, результаты фестиваля учитываются при аттестации педагогов на квалификационную категорию. Наша районная организация вместе с Территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования обеспечивает публикацию литературных произведений победителей, что также влияет на аттестацию.

- А как вы думаете, изменилось ли значение фестиваля для его участников в контексте пандемии коронавируса?

- Безусловно, пандемия повлияла как на организацию фестиваля, так и на работу жюри, проведение заключительного концерта и награждение победителей. Ограничение коммуникаций между людьми, вынужденная самоизоляция, удаленный

работа, а особенно дистанционное обучение сына, отнимало практически все силы. Поэтому каждая свободная минутка, когда можно было заняться любимым делом, ценилась гораздо выше.

Елена Малахова, учитель школы №439 Петродворцового района, обладатель Гран-при в номинации «Декоративно-прикладное искусство»:

- К сожалению, во время самоизоляции практически не было времени на ручной труд. Вместо практических заданий приходилось выискивать в Интернете, а потом обрабатывать теоретические работы и задания. Это занимало много времени. Было не до творчества.

Александр Мокин, педагог-организатор ДДТ «Ораниенбаум», обладатель Гран-при:

- Пандемия, безусловно, внесла свои коррективы в жизнь любого творческого человека. Но в таком виде искусства, как вокал, мне кажется, самоизоляция многим пошла на пользу. Появилось время на то, что не успевал в повседневной суете. Отношение к творчеству не поменялось, но изменилось отношение к вступлениям и зрителю, которого в это время очень не хватало.

Стоит отметить, что многие участники фестиваля заявлялись сразу в нескольких номинациях. Удивительно, как представители одной из самых энергозатратных профессий в мире умудряются сохранять силы и творить в стольких направлениях искусства.

Юлия Морина, воспитатель детского сада №33 Петродворцового района Санкт-Петербурга:

- На самом деле я не могу сказать, что нашла себя. Я до сих пор в поиске. Очень люблю рисовать, пишу маслом, занимаюсь энкаустикой (это рисование утюгом), расписываю камни, леплю из холодного фарфора и полимерной глины. Броши из бисера мастерю два года. Мой путь в профессию был непрямым, что уж тут говорить о хобби! Школьницей я мечтала работать в кукольном театре, причем делать куклы мне хотелось даже сильнее, чем управлять ими. Наверное, я все еще на пути к своей мечте.

Татьяна Галкина, педагог дополнительного образования детско-юношеского центра «Петергоф» Петродворцового района Санкт-Петербурга:

- Я человек творческий. Это мой образ жизни, мысли, состояние души. Я люблю танцевать, 10 лет занимаюсь фламенко, с 2008 года увлекаюсь фотографией. Летом научилась делать мозаики из опалового стекла, сделала римскую мозаику из смальты и камня. Сейчас изучаю современную мозаику из смальты прямым набором в цемент. Пишу икону «Казанская Богородица» натуральными пигментами на яичной эмульсии, так как учусь в русской иконописной школе при Самарской семинарии. Я не нахожу увлечения. Они сами приходят. То рассылка в почте появится, то в Сети пост выскочит. Слушаю отклик сердца на информацию. Если понимаю, что хотела бы этим заниматься, иду и учусь. Знания расширяют горизонты, общение.

Всех этих творческих людей смог объединить профсоюз, и каждый из педагогов уверен: в следующем году его работа станет одним из украшений нового фестиваля «Педагог - личность творческая».

Сергей ВЬЮНКОВ, главный специалист Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области Общероссийского Профсоюза образования



На сцене творческий коллектив детского сада №12 Петродворцового района Санкт-Петербурга

залось, что искусством бумагокручения занимаются сразу несколько педагогов Петродворцового района. Причем в фестивале участвовали не только учителя труда, музыки и воспитатели детских садов, в профессиональной деятельности которых невозможно обойтись без творчества, но и математики, физики, химики, биологи

участие не только педагоги, но и сотрудники образовательных учреждений иных профессий: бухгалтеры, административные работники, руководители и заместители руководителей. В этом году заявки подали даже двое государственных служащих - главные специалисты отдела образования, которые не просто продемонстрировали

метод работы - все эти факторы не только усложняли фестивальные мероприятия, но и создавали тот режим одиночества, который необходим творческому человеку для осмысления своих идей, рождения новых замыслов. Видимо, именно по этой причине наблюдается увеличение почти вдвое числа участников фестиваля по сравнению с прошлым годом.

Общаясь с участниками фестиваля, мы много говорили о пандемии коронавируса и об условиях, в которых творили талантливые люди, однако оказалось, что не у всех педагогов, находившихся в режиме самоизоляции, появлялось больше времени для хобби.

Юлия Морина, воспитатель Детского сада №33 Петродворцового района Санкт-Петербурга, обладатель Гран-при:

- В период изоляции я творила с удвоенной силой. Я и раньше считала, что любое хобби излечивает от хандры, а уж на домашнем режиме, кажется, только совсем ленивый не начал творить! В разгар пандемии у меня родилась вторая внучка, и могу с уверенностью сказать, что творчество очень отвлекло (если не спасло!) от тревоги и переживаний за дочь.

Татьяна Галкина, педагог дополнительного образования детско-юношеского центра «Петергоф» Петродворцового района Санкт-Петербурга, обладатель Гран-при:

- Творчество - это радость. В сложный период страха и неопределенности творческая работа увлекала меня в другой мир. Это поиски решений. Новые планы, проекты. Сложный период был очень плодотворным. Думаю, что это начало нового интересного творческого пути (иконопись, мозаика).

Елена Абрамова, педагог-организатор ДДТ «Ораниенбаум», председатель первичной профсоюзной организации, обладатель Гран-при:

- Во время пандемии времени на творчество у меня было меньше. Дистанционная

«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 9
от 4 марта 2021

Время подписания в печать:

14.00
2 марта 2021 г.

Учредитель:

АО «Издательский дом

«Учительская газета»

Издатель:

АО «Издательский дом

«Учительская газета»

Газета зарегистрирована

Министерством РФ по делам печати,

телерадиовещания и средств массовых

коммуникаций (ПИ №77-1511)

Адрес редакции: 107045, Москва,
Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:

для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Главный редактор Наталья БУНЯКИНА

Шеф-редактор

Елена ЕЛШИНА (elshina2004@mail.ru)

Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ

Над номером работали:

Наталья ВОРОНИНА (n.voronina@bk.ru)

Оксана РОДИОНОВА (prof.reporter2019@gmail.com)

Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии
ОАО «Московская газетная типография»
123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индекс ПА002 в каталоге «Почта России»
Зак. 0188

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная