



Москва и Крым будут дружить вузами



Делегация Московской городской организации Профсоюза образования, в состав которой вошли профлидеры 11 крупнейших вузов столицы, побывала в гостях у крымских коллег. Профсоюзные лидеры обменялись опытом, обсудили процессы оптимизации в образовании и роль коллективного договора между работодателем и работниками, а также договорились о продолжении сотрудничества. Председатель Крымской республиканской организации профсоюза Екатерина Волкова предложила совместно возродить популярную в советское время форму работы - Всесоюзную школу общения. Москвичи идею поддержали.

Стр. 2 ▶

«Учительская газета» и «Мой профсоюз» - отличный подарок учителю и школе

Дорогие читатели! Оформить подписку на наши издания можно в любом почтовом отделении страны, а также онлайн на сайте www.ug.ru.

Наши подписные индексы по каталогу «Почта России»

«Учительская газета»: ПЗ357

«Мой профсоюз»: ПА002

Комплект «Учительская газета» и «Мой профсоюз»: ПО089, ПО091

Новости

ФНПР призывает работников к массовой вакцинации

Федерация независимых профсоюзов России призвала работников вакцинироваться от новой коронавирусной инфекции.

«Прививки помогают сформировать коллективный иммунитет, который должен уменьшить вредоносный ущерб вируса, - говорится в обращении. - Но успех борьбы против него возможен только при наших общих усилиях. Сейчас российские медицинские учреждения дают возможность привиться бесплатно.

Сегодня наш долг - помочь себе и стране. Нужно слушать медицинских специалистов, ученых, которые на языке фактов говорят: спасение от вируса - это массовое вакцинирование, а сегодня оно у нас ниже, чем у других стран.

Сделай прививку, чтобы спасти свою жизнь, здоровье родных и близких, коллег по работе, друзей и соседей!»

В Москве, Ленинградской области и ряде других регионов по решению главных санитарных врачей уже введена обязательная вакцинация от коронавируса для отдельных категорий работников. Чаще всего требование касается сотрудников сферы торговли, общественного транспорта, здравоохранения и образования.

Минобрнауки России рекомендовало подведомственным организациям в соответствии с требованиями главных санитарных врачей регионов вакцинировать сотрудников до 25 августа. В письме за подписью статс-секретаря - заместителя министра Петра Кучеренко руководителям организаций предписано обеспечить безопасность работников во время пребывания на рабочих местах. При этом сотрудникам, которые отказались от прививки при отсутствии противопоказаний и не переболели COVID-19 за последние шесть месяцев, могут временно запретить посещение зданий на территории организации.

Минобрнауки запустило программу «Приоритет»-2030

Минобрнауки России объявило о запуске программы государственной поддержки вузов «Приоритет»-2030. Официальный старт инициативе дал глава ведомства Валерий Фальков на встрече с ректорами университетов, претендующих на участие в проекте.

Программа рассчитана до 2030 года. Ее цель - сформировать широкую группу вузов, которые станут лидерами в создании нового научного знания, технологий и разработок для внедрения в российскую экономику и социальную сферу. Для участия в проекте вузам необходимо до 6 августа подготовить и представить свои программы развития. В конце августа - начале сентября пройдет отбор университетов для предоставления базового гранта. Кроме того, отобранные конкурсной комиссией участники смогут претендовать на специальную часть гранта по двум трекам: исследовательское лидерство и отраслевое (территориальное) лидерство. Принимать решение о предоставлении специальной части гранта будет совет во главе с вице-премьером Дмитрием Чернышенко. Базовую часть гранта университеты смогут получить уже в октябре, а специальную - в конце года.

По словам Валерия Фалькова, в программу «Приоритет»-2030 войдут не менее 100 университетов.

Игорь ВЕТРОВ



Повышение квалификации

Уроки благополучия

Воронежский обком Профсоюза работников народного образования и науки РФ организовал для членов профсоюза бесплатные курсы повышения квалификации по программе «Здоровьесберегающие технологии в работе педагога». Курсы проходят в онлайн-режиме на площадке Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Воронежской области. По окончании обучения выдается свидетельство государственного образца.

Программа рассчитана на 18 часов, из них 10 часов - лекционные занятия, 6 часов - самостоятельная подготовка, 2 часа - зачет.

Темы лекций: «Роль здоровьесберегающих технологий в эффективной деятельности педагога», «Профилактика профессионального выгорания педагога», «Профессиональная деформация педагога: причины и способы преодоления», «Психологические механизмы формирования стрессоустойчивости педагога», «Методы саморегуляции участников образовательного процесса», «Эмоциональная психогигиена педагогического общения», «Эффективное поведение в межличностных конфликтах: базовые условия управления собой, оппонентом, ситуацией», «Конструктивное программирование общения как фактор профессиональной эффективности педагога» и др. Для проведения занятий привлечен профессорско-преподавательский состав вузов.

В связи с тем что желающих записаться на курсы оказалось очень много, было принято решение разбить педагогов на группы. Первая группа из 50 человек прошла обучение в апреле. Обучение последующих групп будет проводиться с начала нового учебного года.

О пользе курсов говорят отзывы педагогов, которые стали поступать в обком профсоюза после того, как завершились занятия в первой группе.

Учитель Черноземной средней школы Калачеевского района Тамара Олейникова: «Курсы, которые я прослушала, были для меня как глоток свежего воздуха. Узнала много нового и интересного. Теперь в своей работе постараюсь применить полученные знания».

Воспитатель детского сада №72 Воронежа Анастасия Сапашкова: «Я открыла для себя новые методы и приемы здоровьесбережения, которые пригодятся не только в профессиональной деятельности воспитателя - при работе с детьми дошкольного возраста, но и для личного, семейного использования».

Педагог учебно-воспитательного комплекса №1 Воронежа Виктория Бобешко: «Информация, полученная на курсах, позволит мне как педагогу эффективно проводить профилактику перегрузки, а также помочь ученикам более успешно адаптироваться в образовательном и социальном пространстве, раскрыть свои творческие способности».

Преподаватель Борисоглебского технологического техникума Галина Шевченко: «Очень понравились упражнения для снятия эмоционального напряжения, утомления. Буду использовать их со студентами, с коллегами. Спасибо всем преподавателям и организаторам курсов!»

Людмила ТОРЕБЕВА

Профлидеры 11 крупнейших вузов Москвы посетили Симферополь. Возглавил делегацию заместитель председателя Московского горкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ Константин Гужевкин.

На круглом столе в Крымской республиканской организации профсоюза ее председатель Екатерина Волкова рассказала столичным коллегам о деятельности рескома и первичных профсоюзных организаций вузов, принципах работы и программах, внедряемых в жизнь.

Также она предложила совместно возродить популярную в советское время форму обмена опытом - Всесоюзную школу общения.

- Съезжались коллеги со всего Советского Союза. Здесь мы проводили тренинги, мастер-классы, параллельно проходило оздоровле-



Крым всегда рад коллегам

Мне кажется, что сегодня пришло время возобновить эту практику, тем более что у себя мы такую работу проводим. Крым всегда рад коллегам, - сказала Екатерина Ивановна.

Идею поддержали участники московской делегации.

- Давайте возобновлять эту дружбу, обмениваться опытом, практиками по решению проблемных задач и, конечно, делегациями. С удовольствием встретим крымчан на московской земле, поделимся нашими достижениями, - заявил Константин Сергеевич Гужевкин.

Второй круглый стол прошел в Крымском федеральном университете имени В.И.Вернадского. Первый проректор вуза Владимир Курьянов рассказал гостям о становлении учебного заведения после воссоединения Крыма с Россией.

- Мощные, самостоятельные, состоявшиеся вузы сливаются воедино. Естественно, какое-то время уходит на то, чтобы установились новые связи. Профсоюзная организация сыграла огромную роль в становлении КФУ в его сегодняшнем виде, потому что она сразу стала единым организмом. Наиболее значимым достижением в тот момент стало подписание коллективного договора. Именно этот документ позволяет найти консенсус в тех вопросах, где позиция администрации и

работников не совпадает. Сегодня нам благодаря коллективному договору удастся снять возникающие противоречия, - отметил Владимир Олегович.

Константин Гужевкин в свою очередь обратил внимание, что 95%-ное членство в профсоюзе, которое отмечается в некоторых структурных подразделениях КФУ имени В.И.Вернадского, - очень высокий показатель. В московских учебных заведениях фиксируется средняя цифра 62%. Причина - в процессе оптимизации образования.

- Нам есть чему учиться друг у друга. Например, в Москве тоже есть вузы, которые претерпели процесс слияния. Но представить, что объединяются десять учебных заведений и при этом сохраняется и увеличивается в численности профсоюзная организация... это удивительно! - констатировал Гужевкин.

В ходе диалога обсуждалась значимость коллективного договора между работодателями и работниками.

- Коллективный договор - реальный инструмент сотрудничества, гарантирующий как социальные гарантии, так и юридическую помощь. Поэтому очень важно тщательно прописывать каждый пункт. Наличие коллективного договора может стать мотивирующим моментом для вступления в профсоюзную организацию. Многие работники, к сожалению,

не понимают вклад профсоюза в защиту их прав и интересов. Но, даже не будучи членами профсоюза, они пользуются благами, которые предоставляет коллективный договор, - отметила Екатерина Ивановна Волкова.

Участники круглого стола согласились, что коллективный договор способен повлиять на увеличение членства в организации. При этом он должен не оставаться статичным, а изменяться под новые реалии.

- КФУ имени В.И.Вернадского первый в новой истории коллективный договор заключил в 2015 году. В 2017 году университет принял участие во Всероссийском конкурсе на лучший коллективный договор среди организаций высшего образования и занял первое место. Действующий коллективный договор был подписан в феврале 2021 года. И сегодня мы считаем, что этот документ - отличный инструмент взаимодействия администрации и трудового коллектива, членов профсоюза, гарант их уверенности в защите, - резюмировала председатель профсоюзной организации КФУ Любовь Савченко.

Плодотворное сотрудничество между московскими и крымскими вузами, а также региональными организациями Профсоюза образования будет продолжено.

Юлия ШИШКИНА

Профлидер - это призвание

Эффективность работы профсоюзной организации, как и любого коллектива, в первую очередь зависит от руководителя. Территориальной организации Профсоюза образования Красносельского района Санкт-Петербурга повезло - ее возглавляет Светлана Юрьевна Занкевич, профлидер не только по должности, но и по призванию, который стоит на страже интересов педагогов.

Светлана Юрьевна начинала свой профессиональный путь воспитателем в детском саду, затем стала методистом в своем районе, где более 40 дошкольных учреждений разного типа. Коллеги всегда восхищались ее профессионализмом, ответственностью, объективностью, обостренным чувством справедливости. В 2015 году все эти качества привели ее на пост председателя районного комитета профсоюза, и жизнь в организации закрутилась и завертелась...

Когда все вокруг стали понимать, что профсоюз - это не только 1% от зарплаты, но и реальная помощь и реальные дела, членство стало увеличиваться естественным путем. Светлана Юрьевна создала образцы текущей документации для председателей первичных организаций, что облегчило жизнь и без того загруженных педагогов. Из разных учреждений начали обращаться в райком за юридической поддержкой при назначении досрочной пенсии педагогам, и благодаря общим усилиям Светланы Занкевич и юристов городской организации профсоюза пенсионные споры стали превра-

щаться в положительные судебные решения и живые деньги.

«Светлана Юрьевна удивительным образом сочетает в себе качества принципиального, стратегически мыслящего руководителя и доброго, заботливого, чуткого коллеги и друга», - говорит председатель первичной профсоюзной организации Информационно-методического центра Красносельского района Елена Братковская.

В период пандемии в апреле - июне 2020 года профлидер буквально не выпускала телефон из рук, став буфером между учителями, руководителями образовательных учреждений и отделом образования района. Оплата труда и больничных листов в период нерабочих дней, неправомерное снижение педагогической нагрузки, отказ в назначении стимулирующей части зарплаты... Светлана Занкевич, как дипломат, решала острые вопросы, вела переговоры и приводила стороны к миру, тем самым сохраняя взаимоуважение в коллективах.

За время своей работы на посту председателя районной организации Светлана Юрьевна сделала юридическое сопровождение и поддержку по вопросам охраны труда доступными для каждого члена профсоюза. Внедрила обучение уполномоченных профкомов и членов комиссий по охране труда.

Райком заключил договоры с пятью театральными площадками Санкт-Петербурга, и члены профсоюза могут приобретать льготные билеты на лучшие спектакли.

В 2020 году по инициативе Светланы Занкевич был создан Совет молодых педагогов



Светлана ЗАНКЕВИЧ

Красносельского района. И не для «галочки», а для реальных дел. За прошедший год мы организовали педагогический конкурс, творческий фестиваль «Профсоюзная перемена». Появились группы и сообщества молодых педагогов в соцсетях.

«Светлана Занкевич - признанный лидер профсоюзного движения, - говорит Инна Баева, директор гимназии №293 Красносельского района. - Ее внимание к проблемам и нуждам каждого педагога, воспитателя способствует росту авторитета профсоюза в целом».

Антон ЛЕВЦОВ,
председатель Совета молодых педагогов
Красносельского района
Санкт-Петербурга



Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 год

Продолжение. Начало в «МП» №25

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:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательных организациях высшего образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- 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 отдельных 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.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы,

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

По результатам специальной оценки условий труда предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Минобрнауки России и Профсоюз считают необходимым закреплять в региональных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

- условие о доведении средней заработной платы работников учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала организации до уровня не ниже средней заработной платы в соответствующем регионе;
- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;
- об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения от 15 апреля 1994 г. «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»;
- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
 - а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
 - б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;
 - в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;
 - г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявле-

ния в аттестационную комиссию - на период принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

- о рассмотрении аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, проводимой с согласия работников, при проведении профессиональных конкурсов, на основе указанных в заявлении сведений, а также с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательных организаций высшего образования и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации;

• о предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

- а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;
- б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.11.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций высшего образования для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником образовательных организаций высшего образования,

состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки («эффективный контракт»), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.11.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

5.11.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.11.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.11.8. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедр, факультетами и другими видами работ, выполненную обязанностью заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081).

5.11.9. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего



Продолжение. Начало на стр. 3

характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников и должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

5.12. Стороны считают, что основаниями для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, являются:

- превышение наполняемости классов дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- превышение численности обучающихся в учебной группе более 30 человек при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), установленной пунктом 33 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. №301 (далее - Порядок);

- превышение численности обучающихся в учебной группе более 20 человек при проведении практических занятий по физической культуре и спорту (физической подготовке), установленной пунктом 33 Порядка;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах, дошкольных группах, учебных группах, обучающихся по программам высшего образования и среднего профессионального образования, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

5.13. Стороны в целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- сохранению в 2021-2023 годах достигнутого в 2018 году и последующие годы уровня целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы Президента Российской Федерации) и поручениями Правительства Российской Федерации;

- обеспечению в 2021-2023 годы индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не именованных в Указах Президента Российской Федерации.

5.14. Стороны совместно разрабатывают для внесения в Правительство Российской Федерации требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

5.15. Стороны не позднее одного года с начала действия Соглашения разрабатывают и утверждают Примерное положение об оплате труда работников образовательной организации высшего образования (далее - Примерное положение), предусматривающее в том числе минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - Минимальные оклады), которые являются приложением к Примерному положению. Минимальные оклады индексируются ежегодно в порядке, определяемом Сторонами Соглашения. Образовательная организация высшего образования применяет Примерное положение при разработке Положения об оплате труда соответствующей образовательной организацией высшего образования. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп организации не могут быть ниже размеров Минимальных окладов, предусмотренных в Примерном положении по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.16. Стороны исходят из того, что в коллективном договоре может быть предусмотрена оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, а также выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций высшего образования, в том числе являющимся членами выборного профсоюзного органа, за организацию контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; контроля за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений; за содействие в создании в образовательной организации высшего образования благоприятного климата в коллективе; за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации высшего образования, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий, за реализацию социальных программ и др.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха как непосредственно в образовательных организациях высшего образования, так и за ее пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ. В настоящее время таким нормативным правовым актом, обязательным для применения, является приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204).

Установление локальных нормативным актом организации дифференциации верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу. Целесообразно устанавливать верхний предел учебной нагрузки по должности до-

цента не более 850 часов в год, а по должности профессора - не более 800 часов.

В правилах внутреннего трудового распорядка для работников при сохранении продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне выходных дней (суббота, воскресенье) может сокращаться на 1 час.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций высшего образования определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в образовательных организациях высшего образования в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный №42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в образовательных организациях высшего образования, так и за ее пределами;

- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период чрезвычайных ситуаций, карантина и по иным санитарно-эпидемиологическим основаниям);

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательных организациях высшего образования, так и при дистанционном режиме работы;

- право не обязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- при составлении расписания учебных занятий свободные дни для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в образовательных организациях высшего образования с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6.3. В целях содействия образовательным организациям высшего образования, дополнительного профессионального образования при определении педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, учебной нагрузки и иных видов работ в пределах установленной продолжительности рабочего времени необходимо совместно разработать примерные нормы времени по видам деятельности с учетом занимаемых этими педагогическими работниками должностей,

особенностей, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, индивидуального плана (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной и другой работы, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в том числе при выполнении указанных видов работ в режиме дистанционной работы.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации высшего образования с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Необходимо учесть, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимся в длительном лечении, независимо от их количества в дошкольных образовательных организациях, а также в структурных подразделениях образовательных организаций высшего образования, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования.

Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. №373 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 августа 2020 г., регистрационный №59599), должна создаваться группа комбинированной направленности. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника



и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закрепить преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

6.7. Образовательные организации высшего образования могут закреплять в коллективных договорах право научных работников, имеющих ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;
- кандидатам наук - 36 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

6.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за

пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.9. Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

6.10. Образовательная организация высшего образования с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) образовательная организация высшего образования может предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.11. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный №42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

VII. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся образовательных организаций высшего образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Минобрнауки России:

7.1.1. Организует совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, работу по разработке нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, в том числе:

- стандартов безопасности труда в организациях;
- правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися в образовательных организациях высшего образования, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в образовательных организациях высшего образования, осуществляющих образовательную деятельность, за истекший год.

7.1.3. Информировать Профсоюз не позднее апреля текущего года о несчастных случаях,

произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций высшего образования и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями высшего образования.

7.1.5. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности образовательных организаций высшего образования к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.2. Минобрнауки России способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации высшего образования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, сывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 40 процентов должностного оклада по занимаемой должности, а также выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда.

7.2.10. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.11. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключенных на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.3.2. Обеспечивает координацию деятельности и обучение технических и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в соответствии с Положением о технической инспекции труда Профсоюза.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда. Организует работу технической инспекции труда Профсоюза и уполномоченных по охране труда по проведению визуальных осмотров (обследований) зданий и сооружений образовательных организаций высшего образования.

7.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательных организациях высшего образования либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;
- при необеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, органи-



Продолжение. Начало на стр. 3-5

зует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.7. Организует ежегодное проведение и подведение итогов Общероссийского смотр-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.3.8. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.9. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.10. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций:

- по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками;
- по нормативному финансированию мероприятий по охране труда.

7.4.2. Продолжают работу по внесению дополнений:

- в Перечень профессиональных заболеваний, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 апреля 2012 г. №417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 марта 2014 г., регистрационный №31689) в части, касающейся перенапряжения голосового аппарата - фарингит (ларингит) у педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций высшего образования;
- в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. №33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 марта 2014 г., регистрационный №31689), в части психоэмоциональных нагрузок педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций высшего образования.

7.4.3. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.4. Регулярно рассматривают на совещаниях, конференциях, коллегиях Минобрнауки России состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса и производственного травматизма.

7.4.5. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Минобрнауки России:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования

по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций высшего образования, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, осуществляет награждение ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Минобрнауки России исходит из того, что согласно приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. №1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 сентября 2020 г., регистрационный №59838) к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза и его региональных (межрегиональных) организаций, а также иные категории лиц, имеющих заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающих требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при предоставлении награждения ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение соответствующих выборных органов первичных, региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно на совместных заседаниях рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);
- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;
- созданию условий для академической мобильности педагогических работников;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях и научно-образовательных центрах.

8.4. Минобрнауки России и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательных организаций высшего образования.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования.

8.5.2. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.5.3. Совместно участвовать в организации и проведении Всероссийского конкурса «Лучший коллективный договор», Всероссийского семинара-совещания председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов, представителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза, курирующих вопросы профессионального образования, Всероссийского конкурса «Лучший молодой преподаватель», Всероссийского конкурса «Профессор года», «Доцент года» и других профессиональных конкурсов.

8.5.4. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного

самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.5.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями высшего образования, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации высшего образования, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности образовательных организаций высшего образования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительным по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата образовательных организаций высшего образования, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов, навыков и методик дистанционного (дистанционных образовательных технологий) обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Прим. ред. Документ публикуется в редакции оригинала.

Продолжение следует



Башкирский реском Профсоюза работников народного образования и науки РФ организовал театральную студенческую весну среди вузов республики. Мне довелось побывать на показе коллективов Башкирского государственного университета и на подведении итогов фестиваля.

БашГУ - единственный вуз в республике, где есть студенческие театры сразу на трех языках: русском, башкирском и татарском. Театральные традиции в университете были заложены еще в 70-х годах прошлого века. Именно тогда был основан русский студенческий театр-студия «Гротеск». Первоначально это был небольшой круг единомышленников, который впоследствии приобрел славу одного из лучших студенческих коллективов. За полвека студия вырастила не одно поколение самодельных артистов, став подлинной школой воспитания любви к театру и народной хореографии.

Сегодня «Гротеском» руководит молодой и талантливый Артем Поминов. Если вы

перерывами, пропуская сквозь себя. Таким получилось и выступление: постановка подкупала своей искренностью, глубоким погружением в материал.

По словам художественного руководителя «Искры» Гилюса Мингазова, подготовка к спектаклю шла несколько месяцев, состав труппы неоднократно менялся, но в итоге все удалось. Кстати, Гилюса и его супругу Альфину, с которой они вместе руководят коллективом, можно назвать настоящими энтузиастами, ведь на репетиции они приезжают из Стерлитамака, где работают после окончания уфимских вузов.

Татарский музыкально-поэтический студенческий театр «Сэлэт» еще моложе - основан в 2014 году на кафедре татарской филологии. В репертуаре прозаические и поэтические произведения татарских и башкирских классиков, народные обряды, игры и песнопения. В этот день ребята представили на сцене поэтический поединок и пьесу «Клятва Аманат».

созданные сценические образы и работу режиссеров.

Итоги театральной Студвесны подвели в Доме профсоюзов Республики Башкортостан, куда пригласили художественных руководителей студенческих театров, представителей администраций вузов и председателя жюри, которым в этом году стала театровед, старший преподаватель кафедры истории и теории искусства Уфимского государственного института искусств Рида Буранова.

Приветствуя участников встречи, председатель рескома профсоюза Светлана Пронина поблагодарила художественных руководителей за вклад в развитие студенческих театров, а администрации вузов - за поддержку этого направления.

- Ребята, выступавшие на сцене, очаровали своей искренностью, - поделилась впечатлениями от просмотра спектаклей Светлана Пронина. - Репертуар был талантливо подобран: подобные спектакли заставляют зрителей задуматься о жизни, нравственности. Поэтому студенческие театры играют

Полезные ресурсы

«Карьерный гид» позволит не набить шишек выпускникам

У выпускников 2021 года появился виртуальный помощник - «Карьерный гид». Идея его создания родилась на онлайн-этапе Форума работающей молодежи в мае.

В ходе разговора о типах карьеры для молодого специалиста выяснилось, что, во-первых, размышления о карьере можно начинать гораздо раньше окончания института, а во-вторых, существует много сервисов, которые помогают молодежи в выборе пути. Участникам стало очевидно, что всю эту информацию необходимо собрать, проанализировать и адаптировать для разных возрастных групп.

В работе над гидом приняли участие более 90 человек с разным трудовым опытом, а возглавили проект члены рабочей группы «Компетенции для рынка труда» при Координационном совете по развитию сообществ молодых специалистов Общественной палаты РФ. Девяносто человек в течение месяца искали на просторах Интернета, в методичках и книгах, в корпоративных университетах своих компаний информацию, которая могла бы пригодиться молодежи. Гид получился немаленьким - 81 слайд.

Составители гида работают юристами, педагогами, инженерами, электромеханиками, монтерами, горными мастерами, бухгалтерами, IT-специалистами и представляют почти все отрасли народного хозяйства, а советы, которые они дают читателям, основаны на их личном опыте.

Как отметила заместитель председателя Комиссии по развитию экономики и корпоративной социальной ответственности Общественной палаты РФ Ольга Гольшенкова, проект создан молодыми для молодых. Именно в этом его сильная сторона и польза.

В «Карьерном гиде» авторы обращаются к нескольким целевым аудиториям: школьникам, абитуриентам, студентам и молодым специалистам - планировать свою карьеру можно в любом возрасте. В гиде собраны платформы и сервисы, которые помогут получить дополнительные навыки, оценить свой интеллектуальный и профессиональный потенциал, принять участие в конкурсах и олимпиадах, выучить иностранный язык, подать резюме. Все сервисы протестированы редакцией и оценены по пятибалльной шкале.

Кроме того, в гиде собраны лайфхаки - подсказки, которые помогут читателям пройти путь к своей мечте с наименьшими потерями, например, где искать поддержку и помощь, как выстраивать личный бренд, как расширять зону комфорта. Гид выполнен в молодежном стиле с юмором и задором. Так, отдельный слайд, адресованный студентам, посвящен развитию карьеры с опорой на военкомат. Действительно, любой военкомат предоставит большой выбор профессиональной деятельности, широкую географию рабочих мест, социальные гарантии и четкую обратную связь.

Скачать или посмотреть «Карьерный гид» можно на сайте Общественной палаты Российской Федерации cck.ru/VeqGK.

Игорь ВЕТРОВ

Воспитание искусством

Профессиональным актерам такое и не снилось



Башкирский студенческий театр «Оскон» представил пьесу «Последние свидетели»

хоть раз были на гала-концерте «Студенческой весны» в последние годы, то должны помнить его как ведущего фестиваля. Работая помощником режиссера в ГКЗ «Башкортостан», он при этом имеет большой актерский опыт.

- В студии занимаются 15 человек, репертуар разнообразный, - рассказывает Артем Поминов. - Сегодня на суд зрителей мы представим моноспектакль «Быть с ней» Ивана Охлобыстина.

По мнению худрука «Гротеска», участие в студии дает студентам возможность отстраниться от повседневной суеты, выплеснуть на сцене свои эмоции так, чтобы это понравилось зрителям. К тому же у ребят развивается речь, пропадает страх выступлений, усиливаются лидерские качества.

Башкирский студенческий театральный коллектив «Оскон» («Искра») значительно моложе, он был основан всего 12 лет назад в коридорах факультета башкирской филологии и журналистики, однако уже успел стать лауреатом республиканских, межрегиональных, международных конкурсов. В 2015 году коллективу было присвоено звание народного. В репертуаре как произведения башкирских классиков, так и пьесы современных драматургов.

В этот раз на суд зрителей была представлена пьеса «Последние свидетели», основанная на художественно-документальном произведении Светланы Алексеевич. Книга составлена из воспоминаний людей, которые пережили Великую Отечественную войну детьми. Читать ее можно только сквозь слезы, долго, болезненно, с



В целом все три театра БашГУ оставили приятное впечатление: когда молодые ребята, студенты нетеатрального вуза, создают работу такого уровня - это дорогого стоит! Члены жюри отметили исполнительское мастерство участников, хорошо подобранный материал для постановок,

важную роль в воспитательной работе с молодежью.

Рида Буранова отметила, что ей было безумно интересно ознакомиться с опытом студенческих театров. По ее словам, сегодня деление на профессиональные и любительские театры уже неактуально. Во время фестиваля она увидела такие актерские работы, которые профессионалам и не снились. В целом же, по ее мнению, художественные руководители справились с главной задачей - создали отличный актерский ансамбль. Из пожеланий - добавить театральной Студвесне особого конкурсного духа: проводить ее в течение короткого промежутка времени, придумать эмблему. Было бы здорово, если бы участники студий ходили на показы спектаклей других вузов, ведь театральное искусство живет в диалоге и без профессионального любопытства здесь никуда.

В итоге Гран-при конкурса получил народный студенческий театр «Ст.Арт» Уфимского государственного нефтяного технического университета, I место присуждено Башкирскому государственному педагогическому университету (театральная студия «A parte»), II место - театру «Оскон» («Искра») БашГУ, III место - народному студенческому театру «Серебряная маска» Башкирского государственного аграрного университета.

Артур СУНАГАТУЛЛИН
Фото автора

Прямая речь

Сергей ПИЧУРИН, руководитель народного студенческого театра «Ст.Арт»:

- «Ст.Арт» был создан в октябре 1997 года на базе студенческого клуба. И уже весной следующего года на республиканском смотре-конкурсе «Студенческая весна» театр получил диплом «Гран-при».

В начале учебного года к нам всегда приходит много ребят, в итоге остается 20-25. Наш главный девиз: «Театр обязан воспитывать зрителя!», поэтому мы стараемся прививать духовность, нравственность и культуру. Среди тех, кто прошел через «Ст.Арт», немало известных сегодня режиссеров, актеров, ведущих. В целом театр позволяет ребятам раскрыться в личном плане.

Рамзис ЗАЙДУЛЛИН, руководитель театральной студии «A parte»:

- В этом году мы поставили на сцене экранизацию рассказа Анатолия Крыма «Левушка». Это трогательная история о мальчике, которого две враждующие между собой бабушки тянут в разные стороны. На мой взгляд, участие в театральной студии - отличная возможность для студентов не только развить свой творческий потенциал, но и научиться уверенно держаться перед аудиторией, улучшить технику речи.

Людмила ВОРОТНИКОВА, руководитель народного студенческого театра «Серебряная маска»:

- Я руковожу театром с 2005 года, каждый год мы выпускаем новые спектакли, и даже пандемия не помешала нам это сделать. Так что эмоционального пропуска у нас не было. В этот раз мы играли «Сон в летнюю ночь» Шекспира. Я уверена, что учиться нужно на абсолютно идеальном драматургическом материале, и данная пьеса для этого отлично подходит. Шекспир современен всегда: изменились только костюмы, а чувства и переживания людей остались неизменны.



PRO-Здоровье

Покой ногам



Ведущий рубрики - Антон ЛЕВЦОВ, учитель физической культуры, председатель Совета молодых педагогов Красносельского района Санкт-Петербурга

Педагогическая работа - работа на ногах, и сегодня мы поговорим о том, как заботиться о своих ногах, чтобы сохранить их красоту и силу. Рекомендаций много, и все они очень разные, но я расскажу о тех, которыми пользуюсь сам.

- Если есть возможность, чаще присаживайтесь во время работы, давайте ногам отдохнуть.

- Меняйте обувь. Не надо привыкать к одной паре обуви. Приходите на работу и надевайте сменную обувь.

- В том месте, где вы чаще всего стоите, можно положить мягкий коврик и стоять на нем.

А теперь рассмотрим основные упражнения для снятия усталости в ногах. При желании выполнять их можно даже на рабочем месте.

«Подъем на носки». Снимите обувь. Ступни ног поставьте вместе. Поднимитесь на носки максимально высоко и постарайтесь задержаться на 30 секунд. Затем вернитесь в исходное положение и встаньте на пол полной стопой. Повторите упражнение 5-10 раз.

«Велосипед». Это упражнение желательно делать в положении лежа, но можно использовать обычный стул. Сядьте на стул, упритесь в него руками, поднимите ноги и начинайте крутить воображаемые педали велосипеда, который уносит вас подальше от работы в сказочные поля. Крутить педали нужно как вперед, так и в обратную сторону (вернуться на работу все-таки надо).

«Ходьба на месте». Зачастую усталость возникает от отсутствия пеших прогулок. Никто не мешает вам на перемене активно заняться ходьбой на месте.

«Перекачивание предмета». Возьмите маленький массажный мяч, снимите обувь. Поставьте ногу на мяч и начинайте перекачивать его ступней вперед и назад, передавая мяч от одной ступни к другой.

Конечно, полностью расслабиться на работе достаточно тяжело. Давайте представим, что мы уже дома, и проведем ряд процедур для расслабления ног.

Упражнение «Американский шериф». В зарубежных фильмах мы видим, как шериф сидит в кресле, а ноги находятся выше головы на столе. Вот сейчас мы этим и займемся. Вам надо прилечь на диван и опереться о стену ступнями или просто положить ноги на спинку рядом стоящего стула. Пробыть в таком положении 15 минут.

Ванна для ног. Добавьте в воду морскую соль или ароматические масла. После ванны сделайте легкий массаж, втирая крем для ног: пройдите круговыми движениями от пальцев к пятке, по тыльной стороне стопы, от щиколотки к коленке.

От здоровья ног зависит наше с вами настроение. Не стесняйтесь ухаживать за своими ногами, и они вас не подведут.

В рамках Года спорта, здоровья и долголетия, объявленного Общероссийским Профсоюзом образования, Омская областная организация профсоюза провела туристический слет.

Слет давно стал традиционным. Ежегодно омичи и жители Омской области, любители активного отдыха, встречаются для того, чтобы посоревноваться в силе, ловкости, смекалке и быстроте. В этом году турслет проходил в живописном уголке на берегу Иртыша, рядом с поселком Крутая Горка. Свое участие подтвердили 10 команд. По известным причинам в 2020-м слет был отменен, поэтому к новому спортивному сезону команды готовились с особенной ответственностью и энтузиазмом.

На место проведения сбора участники прибыли накануне. Разбили палатки для своих команд. Образовались своеобразные палаточные мини-городки, каждый из них оригинально оформили - фотозоной со снимками предыдущих слетов, различными



Профсоюзные активисты дождя не боятся

В Омской области состоялся традиционный туристический слет

декорациями, деревянными поделками. Чуть позже жюри дало оценку обустройству бивуаков. Учитывалось все до мелочей: и окопка костра, и санитарное состояние территории, и оформление городка.

В тот же день команды активно потренировались и даже успели провести матчи по волейболу и конкурс туристической песни. Каждый продемонстрировал свои таланты и мастерство.

Следующий день начался с парада-открытия. Заместитель председателя областной профорганизации Леонид Сивирин пожелал сборным командам ярких достижений и покорения новых спортивных вершин. Флаг слета доверили поднять представителям Кировского административного округа Омска, которые победили в командном зачете в предыдущий раз. Главный судья соревнований Юрий Савченко дал старт основной состязательной программе. Набор испытаний в этом году в основном был традиционным: соревнования по волейболу, по дартсу, по туристической технике. Лишь спортивное ориентирование было заменено двоеборьем.

Успех в различных видах спорта переходил от одной команды к другой. В итоге победителем в командном зачете стала

сборная Омского муниципального района, на втором месте оказались представители Москаленского района, на третьем - Полтавская районная организация профсоюза.

Конечно, сыграла роль спортивная подготовка участников. Сразу было видно, кто основательно готовился к турслету, а кто лишь за несколько дней до его начала полностью сформировал состав команды. А еще на результаты оказала влияние небесная канцелярия. Из-за дождя и сильного ветра иногда хотелось просто дать людям возможность прийти в чувство и отдохнуть. Однако на хорошем настроении педагогов-туристов природный катаклизм почти не отразился.

Вот какие впечатления останутся у участников турслета-2021.

Татьяна Клименко, директор Центра дополнительного образования имени В.Ф.Бибиной Таврического района:

- Я на слете первый раз. В нашей команде 10 человек. Из них всего двое приехали повторно. Остальные новички. Мы тщательно готовились к этому мероприятию, продумали оформление бивуака, подготовили плакаты. И хотя мы не великие спортсмены, постарались достойно представить

район на соревнованиях. В целом люди едут на турслет, чтобы пообщаться, перенять опыт, показать свои способности. Мы познакомились с педагогами из соседнего района и пригласили их к себе на соревнования по квадрокоптерам. В общем, идет работа на сплочение.

Дмитрий Казанцев, Областной детско-юношеский центр туризма и краеведения:

- Я постоянный участник областных туристических слетов вот уже на протяжении 29 лет. В этом году немного расстроился, узнав, что из спортивных мероприятий исключили ориентирование. Вместо него поставили прыжки в длину и отжимание. Считаю, что это неправильно. На турслетах должны быть соревнования сугубо туристической направленности. Но все равно здорово! Мы собираемся, общаемся, отдыхаем и получаем заряд бодрости.

Участникам из Черлакского района нынешняя встреча запомнится волейбольным матчем. Под проливным дождем они все-таки доиграли партию, не убежали с поля. Команда из Черлака из года в год приезжает на туристический слет. В этом году ставку сделали на технику туризма. И не зря. В этом виде соревнований команда заняла второе место.

Грамоты и подарки получили победители всех этапов областного турслета. Надолго запомнятся участникам счастливые эпизоды побед, праздничный костер, творческие конкурсы. А главное - драгоценное чувство товарищества, уверенность, что тебе в любую минуту готовы подставить плечо, прийти на помощь, что друзья будут с тобой всегда независимо от твоего места на пьедестале.

Вера БРАГИНА, ведущий специалист Омской областной организации Общероссийского Профсоюза образования
Фото автора



«МОЙ ПРОФСОЮЗ» (12+)

номер выпуска 26
от 30 июня 2021

Время подписания в печать:

14.00
29 июня 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) 259-53-02,
для рекламы (495) 259-53-02

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. 1396

Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000

Печ. л. 2,0.

Цена договорная