

«Новые бедные» и заработная плата

Работники образования обсудили свои проблемы

Мероприятие под таким названием прошло в Ульяновске 19–20 марта 2011 года под эгидой местной ячейки независимого профсоюза педагогов, Института глобализации и социальных движений (ИГСО), Школы трудовой демократии. Предлагаем отчет нашего корреспондента о первом дне семинара. На фоне резкого повышения интереса общества к теме реформы образования материал восполняет нехватку информации о том, что на самом деле происходит в современной школе. Особенно, в регионах.

Представление участников

От лица принимающей стороны открыла семинар Надежда Селиверстова, уполномоченный межрегионального профсоюза «Учитель», зам директора по воспитательной работе школы №7 Ульяновска, участник знаменитой голодовки ульяновских педагогов в защиту своих школ от закрытия летом 2010 года.

«Желание бороться за права у педагогов некоторых уже есть, а вот навыков и знаний пока нет. Как котята...» - эмоционально выразилась Надежда, объясняя мотивы участия в мероприятии ульяновских педагогов.

«Наша задача – котят вырастить в тигров» - в шуточной манере отреагировал на реплику предыдущего выступающего сопредседатель Межрегионального профсоюза работников образования «Учитель» Андрей Демидов, продолжив:

- Для нас очень важно бывать в регионах, чтобы с одной стороны воспринимать опыт который уже есть (независимый профсоюз в одной из школ Ульяновска появился еще до создания межрегионального профцентра), а с другой – вырабатывать адекватные методы совместной борьбы за права трудящихся. Создание межрегионального (а в перспективе - всероссийского) профсоюза – эпохальное событие, потому что многие вопросы решаемы только на федеральном уровне. Да и местные проблемы легче решаются, если есть мощная всероссийская организация».

В своем вступительном слове директор ИГСО Борис Кагарлицкий кратко представил свой институт, который был задуман как мостик между российскими и западными социальными активистами. «Мы ставим своей задачей транслировать на пользу нашим трудящимся передовой опыт западных профсоюзов и других борющихся за интересы простого человека организаций» - сообщил Б. Кагарлицкий.

Кроме того, ИГСО, по его словам, ведет активную научную и просветительскую работу. Завоевали популярность информационно-аналитический портал «Рабкор.Ру» и собственный сайт Института. Издается журнал «Левая политика».



От лица еще одного организатора семинара - Школы трудовой демократии (ШТД) выступила доктор экономических наук, профессор Галина Ракитская. «Важно не рассматривать задачу профсоюза только как выбивание мелких уступок. Надо видеть суть отношений эксплуатации и строить свои цели в зависимости от этих общих принципов» - сформулировала главную цель мероприятия Галина Яковлевна.

После этого прошло представление остальных участников.

Надо сказать, что, несмотря на выходной день, мероприятие вызвало большой интерес.

Присутствовали не только педагоги из трех школ города, представитель родительского комитета, но также депутаты Областного законодательного собрания, Ульяновской городской думы, помощник депутата Государственной Думы. Причем, что любопытно, были представлены все три парламентские оппозиционные партии. Наверное, трудно представить себе еще одну тему, которая могла бы собрать за одним столом все силы оппозиции не для дебатов, а совместной работы. Что наглядно доказывает социальную и политическую значимость темы образования. Рассматривая проблему шире – спасать надо не только образование, но всю бюджетную сферу, попавшую под нож бюджетной «экономии».

В Ульяновске есть определенный задел в этом направлении. Создан независимый профсоюз работников здравоохранения. Естественным являлось бы рабочее объединение профсоюзов учителей и медиков в общую ассоциацию для совместного решения вопросов финансового обеспечения отрасли, обеспечения доступности и качества предоставляемых обществу услуг.

Сколько стоит работник?

После вводной части участники разбились на группы для проработки проблемных заданий.

Суть первого из заданий, предложенных специалистами Школы трудовой демократии, состояла в том, чтобы посчитать необходимый (соответствующий удовлетворению насущных потребностей) уровень доходов на семью из 2 работающих взрослых и двух детей (по общему принципу – один школьник, один студент).



Замечено, это задание всегда вызывает неподдельный интерес участников. Еще бы – есть возможность хотя бы на время вырваться из железных тисков реального бюджета и как выразилась одна из женщин «помечтать», в кои то времена планируя расходы не «по возможности», а «по потребности». Впрочем, «шапкозакидательства» во время подсчетов не было и в помине. Считали дотошно, взвешивая потребность в том или другом, ориентируясь на реальный уровень цен в городе.

Итак, расходы (в месяц):

Коммунальные расходы: 5,5 тыс.

Одежда – 5 тысяч на человека

Питание 20 тысяч на семью. Фрукты, овощи. «Питаемся в основном курами. Свинину и говядину свежую купить нельзя».

Отдых (к морю) раз в год на месяц – 80 000 (с оздоровлением) на всю семью

Театр и кино, книги, кружки, один студент на платном отделении... Пример из жизни - дочь учится в техникуме – 17 тысяч рублей в год.

Ипотечный кредит на 20 лет – вряд ли меньше 17 тысяч в месяц можно найти.

Итоги обсуждения:



У одной группы размер необходимого дохода на семью – 100 тысяч, в другом – 127 тысяч. При этом покупка нового автомобиля в пакет потребностей не вошла – а вот без собственной квартиры, особенно если семья молодых педагогов ютится в съемном жилье или рядом с родителями, не обойтись. Не до жиру... Провести день рождения в ресторане, как обычно бывает на Западе, нашим участникам даже не приходит в голову. Откуда деньги? А чтобы нормально выглядеть женщине (а среди педагогов, если кто забыл большинство именно представители слабого пола) нужны витамины, косметика...

Кроме того, это в нашем условном примере в семье двое работающих, в реальности – очень часто семья неполная, женщина одна содержит одного или двух детей.

А теперь от «потребностей» вернемся к «возможностям» - реальным доходам.

5400 рублей минус подоходный налог – ставка учителя первой категории начальных классов. Классное руководство – 40 рублей за ученика – минус подоходный, минус – за каждого не достающего ученика, если в классе меньше 25 человек. Итого: 700 рублей. «Я больше трачу как классный руководитель, чем получаю» - пожаловалась одна из участниц. «Начинаю вызванивать детей, потом родителей. С нас ведь требуют отчета, почему ребенок не пошел в школу, пропустил...».

Непонятно откуда берется средняя зарплата, которой так часто отмахиваются от жалоб учителей, чиновники. Пример: 363 тысячи рублей на 52 работника приходится в одной из ульяновских школ. Разделим, получим среднее - 7 тысяч рублей, но явно не все получают поровну, следовательно – рядовой работник получает сильно меньше этой «средней» суммы.

Но очень часто работники даже не знают, кто сколько получают, руководство свято хранит «государственную тайну» размеров своего дохода.

«Раньше давали по ведомости, можно было видеть, кто сколько получает. Теперь выдают «квитки», сколько получают администрация мы не знаем» - возмущаются педагоги.

Впрочем, администрация тоже не всегда в восторге. Например, завуч одной из школ получает на руки все те же 7 тысяч, а подаются данные наверх, что зарплата администраторов по 19 тысяч.

Комментарий ведущего данное занятие доктора эконом. наук, профессора Бориса Ракитского:

Возьмем, например, такую важную проблему как обеспеченность жильем. Раньше все было просто - за счет государства. Теперь работодатель предлагает покупать жилье за счет зарплаты, но при этом не учитывает стоимость приобретения жилья в зарплате работника. Единственный работодатель, признавший этот долг – государство в отношении военных.

Оно и понятно, люди с оружием обучены обращаться. Педагоги, у которых работодатель тот же – государство, такой милости от него пока не дождались. И нечего тут удивляться.

«Социальный стандарт, закрепленный в законодательстве – результат компромисса, баланса сил социальных групп, классов» - подчеркнул Ракитский, подводя итог работе групп: «Ваши расчеты показывают ваш интерес, а реальная зарплата - соотношение сил. К сожалению, баланс пока не в пользу учителей.

Инструмент изменения соотношения сил известен – коллективная борьба, профсоюз.

Необходимая профсоюзная стратегия – постоянная работа над проектом перспективного коллективного договора, в основе которого должен лежать интерес работника, а не навязываемый ему интерес работодателя (потерпи, когда-нибудь потом воздастся). Смысл такой стратегии – выработать и довести до работников понимание чего хотим в идеале и последовательно наступать в этом направлении, когда баланс сил изменится в нашу сторону.

Посчитали – прослезилась...

Продолжим сравнение «необходимого» уровня заработной платы с ее реальным уровнем.

Чтобы оценить реальный уровень недоплаты требуется учитывать переработку, когда учитель берет по 1,5–2 ставки, чтобы выжить.

Б. Ракитский: кратко изложил историю ухищрений государства по урезанию зарплат бюджетников. Если в начале 90-х разница между высшим и низшим разрядом Единой Тарифной Ставки составляла научно рассчитанные 10 раз, то при Касьянове «съежилась» до 4, а после власть и это стало тяготить и они ЕТС отменили вовсе под крики «эта советская система нам мешает жить». Наша недоплата – их (капиталистов) конкурентное преимущество. И они за сохранение этого преимущества будут бороться».

Что нас не устраивает в нашей оплате труда?

Ответы на этот поставленный организаторами вопрос были наготове практически у каждого участника. Итак, что мешает нам жить и учить?

- низкая ставка педагога 5340 рублей 12 разряда минус налоги. Для начальной школы ставка, по мнению местных управленцев от образования, все еще должна составлять 20 часов. Пересчитывать на 18 часов, несмотря на приказ Минобра, они не спешат.

Зарплата на ставку учителя высшей категории - 6125 р. (5796 рублей ставка учителя первой категории).

Разрыв межразрядный теперь минимальный, и учителей просто-таки принуждают сдавать на разряд, тратить время и нервы без какой-то надежды повысить свое материальное благосостояние – это, якобы, нужно «для престижа» школы.

- оплата классного руководства и других видов работ, помимо преподавания (пока 1000 – президентская доплата, плюс – 550 рублей из местного бюджета, но если в классе меньше 35 человек, то с этой суммы снимается пропорционально недобору. Учителям такое крохоборство обидно (не имеют права – отметил В. Луховицкий).

Часть других работ просто не оплачивается. При этом есть подозрения, что в ряде школ наверх подаются одни ведомости по зарплате, а расписываются люди за другие суммы.

Юлия, учитель биологии: Много претензий к Новой системе оплаты труда (НСОТ). Стремление чиновников сэкономить на педагогах иногда напоминает повадки мелких мошенников. Например, был МРОТ - 4330, а базовый оклад сделали 4140, сразу 200 рублей на каждом сэкономили.

При работе по НСОТ ничего не учитывается, все выхолощено. Стаж не учитывается. Остались два коэффициента, причем вместо того, чтобы их умножить как положено, их складывают. Цель – и здесь хоть крохи, но отнять.

Стимулирующие надбавки –, которыми так любят обосновывать необходимость перехода к новой системе чиновники, в теории составляли -20% ФОТ, а затем урезали до 10%, а в конце концов говорят – «нет никакого фонда».

Дискриминация по оплате труда. Учителя естественно-научного цикла не получают за проверку тетрадей ничего.

Поднимался вопрос разного уровня оплаты педагогов равной квалификации за равный труд, но в разных регионах. «Есть ст. 37 Конституции РФ, есть ТК, который там тоже говорит о равенстве, но в реальности то все по-другому- возмущаются педагоги. Территориальная дискриминация.

Переход на нормативно-подушевое финансирование – удавка для малых школ, которых в условиях последствий демографического кризиса очень много. Откуда возьмешь деньги, если детей мало?

«Существующие критерии начисления баллов провоцируют произвол со стороны начальства» – продолжают высказывать претензии педагоги.

Общий вывод - программа (НСОТ) финансово не обеспечена. Были примеры, когда педагоги подавали в суд, и он обязывал восстановить стимулирующий фонд. Но понятно, что каждый месяц в суд не находишься.

После хозяев слово взяли гости из Москвы.

В. Луховицкий, учитель с 30-летним стажем, заведующий правовым сектором в Совете профсоюза «Учитель»: Какие кому требования адресовать и какие проблемы можно решить на уровне школы?

Итак, какие по мнению практика защиты прав могут быть варианты действий учителя в ситуации, когда ему не оплачивается дополнительная работа.

Самое простое – занять позицию «я это бесплатно делать не буду». Пишем заявления на имя директора - «в связи с тем, что ставки лаборанта нет, а готовить химические приборы я не имею права». И через неделю очень часто ставка «чудесным образом» находится.

А если не реагируют – будем пока изучать химию в теории. В должностной инструкции нет требования готовить кабинет к лабораторным работам.

- Ах, должностных инструкций нет? А надо спросить директора, где она? Она же должна быть разработана в соответствии с типовой инструкцией.

И учитель информатики не обязан готовить компьютеры к работе.

Заведование кабинетом не оплачивается? А должен быть паспорт кабинета, который подписан заведующим кабинетом.

Есть мнение (молодая активная учительница) – не надо размениваться на мелочи, надо менять по-крупному – отменить НСОТ например.

Луховицкий: а выйдут учителя под такое требование? Иначе не отменить, формально все законно.

Ответ: пока не выйдут, но понимание, что только это может поменять ситуацию, зреет.

Луховицкий: так все-таки о частностях стоит говорить? Или профсоюзу на это размениваться не стоит.

Нина Тисленко, лидер независимой профсоюзной организации в шк. №8 г. Ульяновска: стоит заниматься и мелочами. У нас за время существования профсоюза кое-что изменилось. До этого администрацией культивировалось полное правовое невежество работников.

Теперь по крайней мере всем доступен текст коллективного договора (плохого, но хорошего нет пока). Людей он стал интересовать, «пробуждается интерес к правам».

«Добились в судебном порядке отмены распоряжения о замещении без оплаты. Положение о премировании должно быть принято по согласованию с трудовым коллективом» - продолжила рассказ о достижениях профсоюза в своей школе Нина Тисленко.

Есть у профсоюза возможность повлиять на расчет баллов, на основании которых распределяются стимулирующие выплаты. Увеличить число лиц принимающих решение о начислении баллов. И не позволять членов этой комиссии назначить единолично директору.

«Внедряемое убеждение в том, что стимулирующие выплаты – дополнительное поощрение тех, кто хорошо работает, от лукавого. Это – часть необходимого (исходя из критерия, обеспечивает ли он необходимые траты) заработка и играть этими деньгами нельзя» – резюмировал В. Луховицкий.

Служебные расходы должны быть возмещаемы – это аксиома. Но нужна твердая позиция – если мне за цветы не платят, я их не завожу. Или разговоры с родителями по мобильному телефону. Не оплачивают – не говорим. «А если требуют?».

Пишете служебную записку. И прилагаете распечатку. А заставить ходить по домам не имеют права.

Как можно сделать, классное руководство – одна из больших тем (много требований, минимум оплаты). В. Луховицкий: классное руководство пока отсутствует в справочнике должностей. Надо внести, потому что отсутствие четко прописанных должностных обязанностей приводит к злоупотреблениям.

Кто виноват?

По ходу обсуждения конкретных проблем участники дискуссии постепенно вышли на уровень политических обобщений. Чиновники друг друга покрывают. Никого не сняли, какие бы волнения ни возникали.

Еще по одной реплике досталось гостям.

Борис Кагарлицкий: бюрократы равнодушны к нуждам людей, но чутки к плохому пиару, т.е. надо уметь работать с информацией и общественным мнением.

Борис Ракитский: без грамотной правозащиты нет профсоюза, но нельзя ограничиваться только правозащитой. Надо иметь инструмент для удерживания людей в активном состоянии. Лучшая защита – это нападение. Настоящий профсоюз не ходит в суд за кого-то а помогает подготовить к суду самого работника.

Какие приоритеты?

Принципиальное требование -поднять зарплату учителя (в размере ставки) не ниже средней по стране (около 21 тысячи рублей).

Социальный статус учителя – еще один важнейший вопрос.

Б. Ракитский: Учитель не презренный наемник, а проводник культуры. Сегодняшняя система оплаты труда уничтожает учителя как хранителя социального смысла и культуры.

Учитель географии должен иметь возможность путешествовать. Учитель физики – стажироваться в Сколково. Отпуск раз в 10 лет на год, должен быть оплачен.

Надежда Селиверстова: надо помогать профессиональному росту членов профсоюза. Потому что зачастую изоляция от возможностей переподготовки – один из способов давления на неугодных.

Б. Кагарлицкий: борьба за судьбу образования не узковедомственный вопрос отрасли. Это общесоциальный вопрос. Есть ответственность педагогов перед обществом.

А. Демидов: без вовлечения в единый фронт борьбы за спасение образования родителей успеха по этому глобальному вопросу не добиться. Над этим надо работать».

Тактика профсоюзной борьбы – тема второго занятия во второй день семинара. Вели занятие А.Демидов и Б.Кагарлицкий.

Исходный адрес статьи

<http://www.ikd.ru/node/16493>

Дополнение Б.Ракитского.

Вторая тема семинара — проблемы рабочего времени учителя — проводилась в два приёма. На вечернем занятии 19 марта тема обсуждалась по методике В.В.Луховицкого. Была оживлённая дискуссия. Утреннее занятие 20 марта работало по методике Школы трудовой демократии под руководством её профессором Ракитской Г.Я. и Ракитского Б.В. На этом занятии две группы участников подготовили два доклада об основных проблемах организации труда и рабочего времени педагогов. Затем выступили с этими докладами и обменялись мнениями.