

ОБЩЕСТВО

КОНФЛИКТ

Эффект назначения

Новые контракты для пермских педагогов продолжают провоцировать скандалы в сфере образования

Юлия Сырова

В редакцию газеты «Новый компаньон» обратились родители учеников школы №44, в которой с нового учебного года сменился директор — на место Надежды Чистяковой пришла Светлана Щёлокова. Эта тема раскалила и без того горячую линию пермского отделения Общероссийского народного фронта. Тревогу бьют и родители учеников, и сотрудники школ.

Школе пересадили голову

Надежда Геннадьевна Чистякова посвятила работе в школе 20 лет: начала ещё учителем, 10 лет проработала завучем по воспитательной части. И вот 31 августа 2015 года на педсовете намечались планы на новый учебный год, разработанные самой Надеждой Геннадьевной. Последним вопросом повестки стало сообщение о том, что контракт с директором не продлён. Эта новость удивила не только саму Чистякову, но и её коллег и родителей учеников, которые успели полюбить директора.

Дело решили брать в свои руки: письма с просьбой сохранить прежнего директора на посту были отправлены полномоченному по правам человека в Пермском крае Татьяне Марголиной и детскому омбудсмену Павлу Микову, главе Пермь Игорю Сапко и губернатору Прикамья Виктору Басаргину, президенту России Владимиру Путину, в Министерство образования и науки РФ и Рособнадзор, в департамент образования администрации Перми.

Под письмом родителей подписались более 240 человек. Обращались даже к ведущему программы «Пусть говорят» Андрею Малахову.

По словам представительницы родительского комитета школы Виктории Низамовой, за тот год, что Надежда Геннадьевна пробыла директором школы, учреждение поднялось в городском рейтинге с 74-го на 42-е место. «Она очень компетентный специалист», — считает Низамова.

В ответ на обращения родителей Татьяна Марголина адресовала свой запрос заместителю главы администрации Перми Екатерине Бербер, управление президента РФ направило обращение в правительство Пермского края. В региональном минобразования родителям ответили, что такими кадровыми перестановками ведаёт учредитель школы, то есть городской департамент образования, который заключал с Надеждой Чистяковой трудовой контракт на один год, который как раз и истёк. «Претензии в связи с ситуацией увольнения Чистяковой Н. Г. учредителю не предъявлялись», — значитс в ответе ведомства.

Аналогичный аргумент — окончание срока действия контракта — значитс и в ответе департамента образования.

Кабальный контракт

Что же это за контракт? В конце прошлого учебного года в школы пришла

«разнарядка» — все учителя должны были подписать уведомление об изменении условий трудового договора. В нём значилось, что с 1 сентября 2015 года условия оплаты труда в части установления стимулирующих выплат будут изменены, так как вводятся «показатели оценки результативности и эффективности деятельности». Отныне трудовой договор с учителем будет основываться на принципах так называемого «эффективного контракта», а показатели результативности и эффективности деятельности будут меняться ежегодно. Новая норма оформлена со ссылкой на ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Что самое любопытное: в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор с учителем будет прекращён.

При этом никто и никому не объяснил, что это за показатели результативности и как они рассчитываются. Стало ясно лишь одно: не подпишешь сейчас — уволят, подпишешь — могут уволить через год, возможно, без объяснения причин и со ссылкой на истечение срока контракта.

Учителя в растерянности. Как планировать и учебный процесс, да и свою жизнь, когда каждый год висит угроза увольнения? Стоит ли запускать с учениками новый проект и развивать его как ежегодный? Можно ли взять кредит на два года?

Директорам ещё сложнее — как спланировать постепенный ремонт или модернизацию учебных классов на несколько лет, когда уволить могут спустя год после начала работы, объяснив решение тем, что деятельность была неэффективной? Только вот как заметно улучшить школу за один год — никто не объяснил.

Согласно закону «Об образовании в РФ», «руководитель школы избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации; назначается учредителем образовательной организации; назначается президентом РФ в случаях, установленных федеральными законами».

Таким образом, директора может выбрать и департамент образования, и школьный коллектив, но его кандидатуру должен утвердить тот же департамент и лично его глава — Людмила Гаджиева.

Конфликт интересов

Деятельность Людмилы Гаджиевой на протяжении многих лет вызывает недо-вольство педагогов и родителей малень-

ких пермяков. Многие помнят историю 2013 года, когда на должность директора одной из школ был назначен зять Людмилы Гаджиевой. Комментарий от чиновницы тогда удалось получить радиостанции «Эхо Перми». Она сообщила, что в соответствии с законодательством директору школы не нужно иметь педагогическое образование — достаточно иметь управленческое и педагогический стаж не менее пяти лет. А у свежеспечённого директора, по словам самой Гаджиевой, «красный диплом политехнического института, дополнительное профессиональное образование — управленческое — и стаж управленческой деятельности 9 лет. То есть он полностью соответствует требованиям федерального законодательства».

В дело тогда вступила городская прокуратура, которая усмотрела конфликт интересов. Новоиспечённому директору пришлось уволиться по собственному желанию.

Не так давно прокуратура вновь обратила внимание на деятельность Людмилы Гаджиевой и провела проверку информации о нарушении прав педагогических работников при переходе на систему эффективных контрактов.

Как выяснилось, постановлением администрации Перми ещё от 2 декабря 2014 года были утверждены целевые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений и критерии оценки эффективности работы их руководителей. Эти показатели должны использоваться для расчёта стимулирующей части заработной платы.

Прокуратура обратила внимание на то самое уведомление, которое было выдано учителям. В нём содержалось предупреждение о прекращении трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 74 Трудового кодекса РФ, в случае если работник откажется от работы в новых условиях.

Однако, как указывает надзорный орган, ст. 74 Трудового кодекса РФ разрешает работодателю скорректировать договор только по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства и др.). Предлагаемое изменение условий оплаты труда в части установления стимулирующих выплат к таковым не относится, отмечают в прокуратуре.

Вручение педагогическим работникам уведомлений, форма которых не соответствовала требованиям трудового законодательства, началось летом (по крайней мере одно из уведомлений в распоряжении редакции датировано 19 июня), а прокуратура сообщила общественности о своём решении 12 августа.

«Поскольку вручение уведомлений с предупреждением о прекращении трудового договора на основании ст. 74 Трудового кодекса РФ может повлечь за собой незаконное увольнение работников образовательных учреждений, прокурором

Перми начальнику департамента образования администрации Перми Людмиле Гаджиевой объявлено предостережение о недопустимости нарушения трудового законодательства», — гласило постановление надзорного органа. В итоге департамент образования должен был привести форму уведомления учителей в соответствие с законом.

В департаменте образования администрации Перми на запрос «Нового компаньона» ответили, что новый образец уведомления об изменении условий трудового договора разработан и был рекомендован подведомственным учреждениям. «В тексте самих новых договоров отсутствует ссылка на уведомление. Именно поэтому отсутствует необходимость внесения изменений в тексты самих трудовых договоров. В связи с этим работникам, с которыми заключены уже эффективные контракты, нет необходимости подписывать их заново», — отметили в департаменте.

Кроме того, в ведомстве признали, что существует ряд работников, которые успели подписать новый трудовой договор ещё до согласования новой формы уведомления.

«Ни новая, ни старая форма уведомления не влияют на сущность изменений в самих трудовых договорах, то есть на новый порядок установления стимулирующих выплат в зависимости от выполнения показателей эффективности», — говоритс в ответе департамента.

Что не так в Датском королевстве?

Пока идёт эта бюрократическая круговерть, учителя не понимают, какую зарплату получают за сентябрь. Несколько опрошенных нами педагогов сообщили, что пока не подписали новые контракты, но признали, что критерии эффективности «немного странные».

Ситуация вновь привлекла внимание Общероссийского народного фронта, на горячую линию которого обратились сторонники Надежды Чистяковой. Увольнение директора школы №44 стало главной темой обращений.

«Учебный год начался со скандала, значит, что-то в Датском королевстве не так, — отмечает член регионального отделения ОНФ, помощник проректора Пермского классического университета Елена Шлыкова. — Нужно менять механизм принятия управленческих решений, всё должно быть прозрачно и понятно».

Когда горячая линия ОНФ завершится, озвученные проблемы будут сформированы в жалобы и обращения и направлены в соответствующие инстанции. Это должно случиться после 20 октября.

В начале октября родительский комитет получил ответ на запрос из федерального Минобра. В документе сообщается: если родители считают, что при назначении нового директора был нарушен закон, стоит обратиться в прокуратуру.