

# ЛАРИСА СОЛОДИЛОВА: ПРОФСОЮЗ - ЭТО НЕ КТО-ТО. ЭТО ВСЕ МЫ

**У Ларисы Солодиловой путь от молодого специалиста, выпускника педвуза, до председателя крупнейшего профсоюза страны занял 23 года. Каким был этот путь? Какие задачи ставит перед собой и своей командой новый руководитель? Как быть успешным профлидером и мамой одновременно? Об этом мы поговорили с Ларисой Александровной вскоре после съезда Общероссийского Профсоюза образования, на котором делегаты единогласно поддержали ее кандидатуру.**

**- Лариса Александровна, ваша профессиональная карьера началась с должности учителя в сельской школе. Какие воспоминания у вас остались о том времени?**

- Я сама училась в селе, в Федоровской средней школе Покровского района Орловской области. А затем, окончив педагогический университет по специальности «учитель биологии и химии», вернулась молодым специалистом в свой район. И это был осознанный выбор. Проходя практику в городских школах и видя разницу между учениками города и села, я очень хотела вернуться в село. Мне казалось, что там другие дети. Более человеческие, более искренние, мне с ними было комфортнее работать.

По строгим канонам школа, в которую я пришла, не считалась сельской. Это была школа-новостройка в поселке городского типа, туда набирали специалистов, в том числе молодежь. То есть я пришла не в устоявшийся коллектив, а в формирующийся. Нам с коллегой, таким же молодым специалистом, дали служебное жилье. Где-то год мы жили в одной квартире. Потом она уехала, а я осталась. Три года преподавала в школе, одновременно училась в аспирантуре. Но по прошествии времени, когда меня пригласили главным специалистом в районный отдел образования, я поняла, что, не ведя уроки, когда ты не внутри образовательного процесса, защититься по той теме, которую я выбрала, было бы неправильно. Поэтому я завершила обучение, но не защищалась.

**- А как получилось, что вы пошли по профсоюзной линии? С чего началась ваша работа в профсоюзе?**

- Параллельно с работой в отделе образования мне предложили на общественных началах возглавить районную организацию профсоюза. Около двух лет я руководила районной организацией.

**- Почему вы согласились?**

- Мне это было интересно. По своим обязанностям в отделе образования я вела кадры, много общалась с руководителями и коллективами образовательных учреждений, во многие темы была погружена, в том числе в аспекты социально-трудовых отношений, и мне было проще решить какие-то вопросы, которые относились, например, к общепрофсоюзной тематической проверке.

Я по жизни, можно сказать, спасатель, и на самом деле с этим борюсь. Если вижу, что нужно помочь, обязательно это сделаю, даже не спросив.

Работа в профсоюзе всегда привлекала меня именно тем, что мы помогаем людям. Когда в Орловской областной организации сменилось руководство и новый председатель Надежда Михайловна Перелыгина предложила мне попробовать себя в должности заместителя, я решила не отказываться от такой возможности. На тот момент я отработала в районе уже восемь лет, знала каждую образовательную организацию, каждый коллектив, курировала питание, летний отдых, итоговую аттестацию 9-х классов. Мне нравилась эта работа, но новая должность означала возможность саморазвития. Возможность принести пользу большему количеству людей.

Уровень задач в обкоме, конечно, вырос. Это взаимодействие не только с профактивом, но и с социальными партнерами, главами муниципальных образований, начальниками районных управлений образования. Значимость такого взаимодействия была особенно ощутима, когда после встречи с главой района через какое-то время выходило решение, позволяющее поддержать, например, молодых специалистов. Ведь в одном районе есть подъемные, в другом - нет. В одном районе молодым ежемесячно что-то доплачивают, в другом - нет. В каждой образовательной организации формируется своя система оплаты труда. В то же время в муниципальное соглашение можно внести преференции для тех или иных категорий. Каждые такие переговоры, которые приводили к результату, были очень ценными. Ты понимал, что ты на своем месте.

**- А как вы перешли в центральный аппарат профсоюза? Насколько сложнее оказалось работать в Москве?**

- Принимая участие в семинарах, которые традиционно проводятся для профсоюзных кадров, я познакомилась с Владимиром Петровичем Юдиным, он заметил меня и пригласил к себе в орготдел на должность ведущего специалиста. Это опять же был новый опыт. На самом деле мне было достаточно комфортно, потому что раньше я занималась этими вопросами в областной организации. Но здесь уже на федеральном уровне появилась возможность не только участвовать в организации мероприятий всероссийского масштаба, но и вносить идеи по организационному развитию профсоюза в целом. И это было интересно.

А когда мы стали переходить на цифровые рельсы и приступили к созданию автоматизированной информационной системы профсоюза, стало еще интереснее. В свое время в аспирантуре мне очень хотелось взять тему «Применение информационно-коммуникационных технологий для контроля знаний учащихся по биологии». Но так как тема была на стыке двух дисциплин, мне предложили защищаться на другой кафедре, а я этого не хотела, и пришлось от нее отказаться. А тут такая удача!

Можно сказать, что тема, которую я не реализовала в аспирантуре, нашла меня в профсоюзе.

На пилотном этапе мы с операторами проекта, с Алексеем Сергеевичем Геенко, который сейчас возглавляет организационный департамент, проехали 22 региона. Я сама проводила практические занятия по внедрению этой системы.

Очень интересно было работать над техническим заданием. С 15 страниц оно достаточно быстро возросло до ста. Я только успевала звонить разработчикам и спрашивать: а вот это мы еще сможем автоматизировать, а вот это сможем добавить?

**- Со времени запуска проекта на федеральном уровне прошло пять лет. Что сегодня представляет собой цифровая экосистема профсоюза, какие возможности она дает?**

- Нашей основной целью было организовать электронный учет членов профсоюза, сформировать единую базу данных. На сегодняшний день у нас за каждой цифрой в статотчете по профсоюзному членству есть конкретная фамилия человека, мы знаем, где он работает или учится, в какой должности, на каком факультете. Если поступает обращение от работника или студента о нарушении прав, нам не надо звонить в регион, мы заходим в систему и видим, состоит он в профсоюзе или нет. Более того, мы можем видеть активность человека, отслеживать его профсоюзную историю.

Благодаря АИС мы перешли на электронную форму профсоюзного билета. Система один раз присваивает номер конкретному человеку, который вступил в профсоюз. И даже если он какое-то время не работал или сменил сферу деятельности, а потом вернулся, мы можем его идентифицировать, и у человека профсоюзная жизнь снова продолжается.

В системе есть раздел нормативно-справочной информации, куда вносятся решения выборных органов профсоюза. И мы продолжаем наполнять ее различными данными. Например, о наличии коллективных договоров в образовательных организациях. В этом году будем оцифровывать отчеты по охране труда.

Еще во время пандемии мы запустили онлайн-сервис «Вступить в профсоюз», чтобы заявление можно было подать дистанционно. Потребность в таком сервисе остается и сейчас, учитывая, что уже не только в Москве, а по всей стране создаются крупные образовательные комплексы, и профком может находиться за несколько километров от того подразделения, где ты работаешь. С вузами та же история, когда корпуса могут быть разбросаны по всему городу. Чтобы не ехать в профком, достаточно создать личный кабинет на сайте профсоюза и подать заявление.

Мы сделали мобильную версию АИС для профсоюзных активистов, которые могут с ее помощью поставить члена профсоюза на учет, зарегистрировать на мероприятие по профсоюзному билету, пройти тестирование по той или иной теме.



Кроме того, система интегрирована с программами лояльности для членов профсоюза. У студентов есть программа «СКС РФ». А работающие члены профсоюза могут присоединиться к программе «ПрофПлюс», которая предлагает бонусы и скидки в ряде торговых сетей по всей стране. В отдельных регионах есть скидки на посещение театров, кинотеатров, предоставление медицинских услуг, страховок. Приятный бонус для члена профсоюза заключается в том, что члены его семьи тоже могут подключиться к этой программе.

Нельзя сказать, что цифровизация проходит гладко. Мы сталкиваемся с разного рода проблемами. Например, скорость Интернета, быстродействие системы. У нас страна огромная, в отдельных населенных пунктах связь может отсутствовать. Где-то ресурсов не хватает в виде ноутбуков, компьютеров. Но, учитывая, что профсоюзный актив работает в образовательных организациях, где повсеместно есть компьютеры, эта проблема решается.

Система настроена таким образом, чтобы войти в нее можно было с любого компьютера через «Тонкий клиент 1С: предприятие» - программу, которую можно скачать бесплатно.

**- Каковы планы на следующую цифровую пятилетку, можно ли ожидать появления новых сервисов?**

- Безусловно. В ближайшее пятилетие мы будем развивать сервисы, полезные и для профактива, и непосредственно для членов профсоюза. Например, в перспективе можно будет через личный кабинет подать онлайн-заявление на материальную помощь в сложной жизненной ситуации. Кроме того, мы хотим персонализировать информацию в личном кабинете, чтобы она была полезна конкретному человеку - воспитателю, учителю, директору школы. Скажем, студент сможет увидеть информацию о мероприятиях, которые проводятся именно для студенчества.

Также здесь будут собраны данные о том, куда человек может обратиться, если ему нужна помощь профкома или вышестоящей профорганизации, ссылки на все наши социальные сети, к которым можно присоединиться. То есть это способ коммуникации с членами профсоюза на персонализированном уровне. Очень хотелось бы, чтобы наш профсоюз был востребованным, узнаваемым, актуальным. Чтобы не возникало вопросов, что он делает.

Важная задача - повышение уровня подготовки профсоюзных кадров. И новым элементом нашей цифровой

системы, который уже в этом году будет представлен активу и членам профсоюза, станет дистанционная образовательная среда.

Чтобы качественно выполнять задачи по осуществлению общественного контроля за условиями труда, соблюдением трудовых прав, председателям первичек, равно как руководителям образовательных учреждений, нужно знать очень много аспектов. Содержащие и процедуры заключения трудовых договоров, коллективного договора, нормы СанПиН, учебные планы, Закон «Об образовании в РФ», положение об оплате труда... Первичная профсоюзная организация играет огромную роль в коллективе. Она может подсказать, например, почему в штатном расписании школы не может быть должности «математик», а должна быть должность «учитель». Потому что математик не получит потом пенсию за выслугу лет. А такое встречается. И у меня сразу вопрос: где была первичная профсоюзная организация? Как такое могли допустить?

Мы надеемся, что дистанционная образовательная среда станет именно тем ресурсом, который позволит восполнить дефицит возможностей качественной подготовки профсоюзных кадров и актива. Здесь будут и учебные программы, и своеобразная копилка методических материалов, которые будут полезны профсоюзным активистам на любом уровне. В том числе их смогут размещать территориальные, региональные организации. Если раньше после семинаров мы делали рассылку материалов, то теперь будем стараться, чтобы вся эта база была в одном месте.

**- Общероссийский Профсоюз образования объединяет 3,6 миллиона человек, это крупнейший профсоюз в стране. Вместе с тем на съезде прозвучала такая цифра: за пять лет охват профсоюзным членством работников сферы образования сократился на 2,7%. Как вы считаете, почему это произошло и как можно исправить ситуацию?**

- Это очень многогранный вопрос. Тут есть и объективные, и субъективные причины. Прежде всего благодаря АИС мы качественно провели ревизию профсоюзного членства. Так, настоящим открытием стало то, что раньше по ряду организаций мы одного человека считали несколько раз. Например, преподавателя вуза, который работает на разных кафедрах. Совместителей, которые состояли на профсоюзном учете в двух организациях. А учет должен вестись в одном месте. Теперь у нас за каждой цифрой стоит конкретный человек. То есть объективно это снижение произошло благодаря ревизии.

Среди студентов наблюдается рост, они достаточно активны, но и в студенческой среде есть над чем работать.

Если говорить в целом по профсоюзу, самый высокий охват у нас среди работников дошкольного образования. Самый низкий - в профорганизациях работников вузов и учреждений СПО. Это наши потенциальные точки роста. Всего в стране более 10 тысяч государственных образовательных учреждений (около 13%) не охвачены профсоюзным присутствием. Это тоже очень серьезный резерв. Есть регионы, где порядка 50% образовательных организаций не имеют ни одного члена профсоюза. Мы над этим работаем, ставим задачи перед региональными организациями и сами проводим форумы, ищем иные формы общения, которые могли бы изменить отношение людей к профсоюзу, позволили рассказать о его возможностях.

На сегодняшний день у профсоюза очень много ресурсов и направлений деятельности. Кроме нашего фонда - защиты социально-трудовых прав и контроля за условиями труда, это содействие профессиональному росту, забота о профессиональном здоровье.

И тут важно неформальное отношение к общему делу. В чем мы готовы участвовать, каким принципам мы следуем? Например, делаем производственную зарядку только для видеоролика или все-таки занимаемся системно, каждый день. То есть многое зависит от самих участников профессионального сообщества, не только от профактива.

Профсоюз может что-то организовать, если кто-то готов в этом участвовать. Задача актива - увидеть эти потребности, понять, чего не хватает. Скажем, если у коллег большая нагрузка, значит, надо подумать, как организовать коллективный отдых, устроить совместный выезд на один или несколько дней.

Мы должны учитывать запросы конкретных людей. Одному члену профсоюза важно, чтобы оценили его достижения, заслуги. И задача профорганизации - ходатайствовать о его награждении. Другому нужно помочь подготовиться к профессиональному конкурсу, в том числе оказать эмоциональную поддержку. А кого-то важно вовремя поздравить с днем рождения или с прибавлением в семье. И это не обязательно должно быть что-то грандиозное. Главное, чтобы это было тепло, душевно, неформально.

Мы часто говорим: «У нас нет средств, а что мы можем сделать?» Но наше сообщество на то и есть сообщество, чтобы быть рядом, быть вместе, чтобы каждый чувствовал себя важным элементом в этой большой системе. Если каждый на своем уровне делает то, что должен, все работает как часы. А когда кто-то отстраняется, возникают сбои.

Кстати, к вопросу о том, как мы делим профбюджет, как используем средства, которые есть в первичной профсоюзной организации. Можно потратить

все на новогодние подарки, а можно на часть средств выписать «Профсоюзную среду», узнать, что делают в других организациях по всей стране, и сказать: «А что, так можно было, почему мы этого не делаем?»

**- Какие задачи вы ставите перед собой на новом посту? Что бы вам хотелось изменить?**

- В первую очередь моя задача - сохранить ценные традиции, которые есть в нашей организации. Конечно же, в приоритете совместная работа с социальными партнерами по формированию новых, оптимальных во всех отношениях подходов к оплате труда педагогов на основе единых требований, участие в разработке регламента по защите чести и достоинства педагогов.

Преемственность - один из значимых принципов для любой организации. Хотелось бы, чтобы с каждым годом у нас рос уровень корпоративной культуры. Чтобы единство, солидарность, демократичность, коллегиальность при принятии решений были не только зафиксированы в уставе профсоюза и его декларации, а работали на всех уровнях нашей структуры.

Анализ показывает, что некоторые организации нам необходимо буквально реанимировать. Это ряд организаций в Северо-Западном федеральном округе, на Дальнем Востоке. Планируем провести комплекс мероприятий, которые позволят показать возможности и ресурсы профсоюза, чтобы они использовались в этих регионах и численность членов профсоюза росла.

Хотелось бы преодолеть заблуждение, что профсоюз - это кто-то: «Я заплатил взносы, и теперь профсоюз мне должен». Профессиональный союз - это сообщество тех людей, которые в нем состоят. И любое решение, которое принимается на том или ином уровне нашей общественной организации, зависит и от них. Если планируется профсоюзное собрание, а кто-то в очередной раз говорит, что у него более важные дела, получается, что он сам отказался принять участие в том или ином решении.

Когда в организации составляют коллективный договор, очень часто его проект вывешивается в учительской, выкладывается в какой-то группе, чтобы работники могли ознакомиться и внести свои предложения. Но все же заняты, у всех большая нагрузка. И это понятно. Но нужно помнить, что мы сами кузнецы своего счастья.

**- В ответном слове на съезде вы сказали, что и вам, и коллегам, несмотря на опыт и традиции профсоюза, предстоит многому научиться. У кого вы учитесь?**

- Я учусь у самой жизни, окружающих меня людей и тех наставников, которых мне посчастливилось встретить. Это Галина Ивановна Меркулова, Надежда Михайловна Перелыгина, которая, можно сказать, привела меня в профсоюз и передельвала из чиновника в профсоюзного лидера, Владимир Петрович Юдин. Это люди, которые всегда были требовательны прежде всего к себе и к тем результатам, которые они достигают.

**- Есть ли у вас увлечения, хобби, которые позволяют отвлечься от рабочих проблем? Как вы проводите выходные?**

- Я обожаю печь. Это у меня от мамы. Для меня очень важно, чтобы дома было тепло, уютно, вкусно пахло. На день

рождения кого-либо из близких мы стараемся не заказывать торт в магазине или у кондитера, а испечь его своими руками. Дети особенно любят медовик и «Черепашку».

Учитывая тренд на здоровый образ жизни, два раза в неделю хожу на EMS-тренировки - тренировки с электромагнитными импульсами, когда одновременно идет нагрузка на все мышцы. Это помогает мне держать себя в форме, сбросить эмоциональное напряжение. Начала заниматься четыре месяца назад благодаря сыну, которого вожу на тхэквондо. Так как мне было мучительно просто сидеть и ждать его целый час, я стала гулять, дышать свежим воздухом. Гуляя, набрела на центр, где проводят EMS-тренировки, и решила, что для моего организма это будет самое то.

Выходные и вечернее время стараюсь проводить с детьми. Где-то тренировки, где-то просто игры, где-то прогулки. Поскольку у моих сыновей разница в возрасте четыре года (в мае одному будет восемь, другому четыре), интересы у них отличаются. Пока один занимается по классу гитары, с другим идем гулять.

**- Как с вашей загруженностью найти время на семью, быть и успешным руководителем, и мамой? В чем ваш секрет?**

- Секрет в моей маме, которая всегда рядом и очень мне помогает. Я отвела детей на занятия, а она забирает. Для меня семья - большая опора. И на самом деле отдушину. Вечером, если нет тренировок, мы вместе с детьми делаем уроки, смотрим мультки, читаем книжки (они очень любят Чуковского). Все это позволяет отвлечься от рабочих моментов. Утром отвел детей в садик, школу и бежишь на работу.

**- То есть у вас получается быстро переключаться?**

- Стараюсь. Иногда, конечно, бывает так: занимаешься с детьми и думаешь о задаче, которую завтра надо решить на работе, детей уложила, а сама продолжаешь размышлять, планировать. Все это очень непросто, но интересно. Как очередной рубеж - справишься? Желание справиться, оправдать надежды, которые на тебя возлагают, мобилирует.

В нашем деле ведь не так: тебя назначили - ты работаешь. Меня вывели. Здесь ответственность гораздо больше. После съезда я очень много поздравлений получила из родной Орловской губернии. Я знаю, как рады в моей Федоровской школе. Но эта радость усиливает мою ответственность перед коллегами. Очень хочется, чтобы у нас все получилось, чтобы те задачи, которые мы поставили на съезде, были выполнены. Ведь не один и не два человека готовили проекты документов - трудились комиссии, рабочие группы. И теперь всем вместе нам предстоит это реализовать.

Те направления деятельности, которые у нас есть, будем развивать вместе с президентом профсоюза, командой заместителей, командой аппарата, нашим Центральным советом, Исполнительным комитетом, теми профессиональными советами, которые созданы при профсоюзе. Уверена, что их профессионализм будет вести всю нашу организацию вперед.

НАТАЛЬЯ БУНЯКИНА

## НАШЕ ДОСЬЕ

*Лариса СОЛОДИЛОВА в 2002 году окончила Орловский педагогический государственный университет по специальности «учитель биологии и химии», в 2008 году Орловскую региональную академию государственной службы. С 2010 года - заместитель председателя Орловской областной организации Общероссийского Профсоюза образования. В 2013 году перешла в аппарат профсоюза на должность ведущего специалиста организационного отдела. С 2019 года - заведующая отделом. В 2022 году стала заместителем председателя профсоюза, а 19 марта 2025 года избрана председателем.*

*Награждена почетными грамотами Министерства просвещения РФ, Федерации профсоюзов Орловской области, ФНПР, Центрального совета Общероссийского Профсоюза образования, нагрудным знаком Центрального совета профсоюза «За активную работу».*