

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Первичная профсоюзная организация работников
Томского государственного университета

Всероссийская
научно-практическая конференция
**«Социальная политика в системе
высшего образования в условиях пандемии
и после ее окончания:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ»**

3–4 июня 2021 г.

Сборник научных трудов

Под редакцией О.Э. Мерзлякова

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

УДК 316.334.3:378

ББК 66.3,4+74.48

В85

В85 Всероссийская научно-практическая конференция
«Социальная политика в системе высшего образования
в условиях пандемии и после ее окончания: новые вызовы
и возможности» : сборник научных трудов / под ред.
О.Э. Мерзлякова. – Томск : Издательство Томского
государственного университета, 2021. – 140 с.

ISBN 978-5-94621-997-6

Сборник научных трудов содержит материалы Всероссийской научно-практической конференции «Социальная политика в системе высшего образования в условиях пандемии и после ее окончания: новые вызовы и возможности», посвященной обмену опытом по актуальным проблемам современного образования. Научные исследования раскрывают проблемы и перспективы дальнейшего развития социальной политики в высшей школе, в период пандемии и после ее окончания.

Для представителей научного педагогического сообщества, председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей образовательных организаций.

УДК 316.334.3:378

ББК 66.3,4+74.48

ISBN 978-5-94621-997-6

© Авторы статей, 2021

© Томский государственный университет, 2021

Содержание

| | |
|--|---|
| Вступление (<i>О.Э. Мерзляков</i>) | 6 |
|--|---|

Секция 1

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

| | |
|---|----|
| <i>Гордеев С.Е.</i> Основные социально-экономические аспекты организации правовой защиты работников образовательных учреждений и улучшения качества образования в условиях пандемии | 9 |
| <i>Журавель И.Б.</i> Социальная ответственность профсоюзного лидера и витальные ценности | 14 |
| <i>Иванова А.Ю., Гончарова Е.В., Скрипник Г.М.</i> Анализ проблемных ситуаций в период распространения COVID-19 в студенческой среде | 25 |
| <i>Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю.</i> Коллективный договор как инструмент социального партнерства в системе высшего образования в условиях пандемии и после нее | 30 |
| <i>Пасько Е.В.</i> Ценностные ориентиры современного педагога как фактор устойчивого социального самочувствия: профилактика профессионального выгорания | 38 |
| <i>Сорокин С.Э.</i> «Третья миссия» университетов в период пандемии: опыт и перспективы | 43 |
| <i>Такмазян А.С., Самойлова К.Н.</i> Основные проблемы высшего образования в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции, пути их решения | 49 |
| <i>Тимофеева А.Ю., Алексеев Л.А.</i> Проблемы учебного процесса в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции | 53 |
| <i>Шкурина А.М.</i> Социальное партнерство – успех взаимодействия вузов и профсоюзов | 57 |

Секция 2
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОХРАНА ТРУДА
И ЗДОРОВЬЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

| | |
|--|----|
| <i>Анисимов А.Е.</i> Новые подходы и возможности в сфере социально-трудовых отношений с преподавателями вузов | 63 |
| <i>Жилина Е.Н.</i> Проблемы экологической безопасности территорий учебных баз и полигонов Томского государственного университета до и после окончания пандемии COVID-19 | 74 |
| <i>Куксин А.В., Потапова Н.В.</i> Популяризация здорового образа жизни как компонент реализации профессиональной компетенции педагога высшего образования в рамках работы профсоюзной организации сотрудников Кубанского государственного университета | 79 |
| <i>Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю.</i> Социальное партнерство – гарант системного управления охраной труда в современном вузе в условиях пандемии | 84 |
| <i>Романовская Г.В.</i> Психологическое здоровье преподавателей в условиях пандемии и после ее окончания | 90 |
| <i>Таймасова Р.М., Воробьев Д.Н.</i> Изменения в трудовой деятельности педагогов Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева в период пандемии 2020 г.: социальное партнерство в новых условиях | 94 |

Секция 3
ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ
В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ВУЗА (БЕЗОПАСНЫЙ КАМПУС)

| | |
|--|-----|
| <i>Богуцкая Т.В.</i> Проблемы в деятельности профсоюзных организаций в условиях пандемии | 102 |
| <i>Рогалева Г.И.</i> Коллективный договор как регулятор социально-трудовых отношений | 107 |
| <i>Скорина С.Ф.</i> Профсоюзы на защите трудовых прав преподавателей при дистанционном образовании | 113 |

| | |
|---|-----|
| <i>Соломонов М.Б., Никифоров Н.И., Тарабукина С.Х.</i> Взаимодействие профсоюза и руководства Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова в соблюдении трудового законодательства: уроки пандемии | 118 |
| <i>Чапыгин И.В.</i> Деятельность профсоюзной организации по участию в управлении вузом и формированию корпоративной культуры | 124 |
| <i>Юмашева Т.А.</i> Некоторые аспекты влияния пандемии на образование | 129 |
| <i>Якунина Е.Н.</i> Инновационные технологии социализации студентов и сотрудников в образовательном процессе вуза | 133 |

Секция 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

УДК 331.105.44

НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ВОЗМОЖНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВУЗОВ

А.Е. Анисимов

*Удмуртский государственный университет, г. Ижевск,
Координационный совет председателей профсоюзных организаций
работников вузов Общероссийского
Профсоюза образования, aae@udsu.ru*

Аннотация. Рассмотрены правовые новеллы трудовых отношений в вузах, связанные с подписанием отраслевого соглашения; изменения порядка установления срока трудового договора с преподавателями; новые требования к системе эффективного контракта; изменения в системе оплаты труда вуза.

Ключевые слова: трудовые отношения, профсоюз, эффективный контракт, дистанционная работа, оплата труда

В настоящее время в сфере социально-трудовых отношений в организациях высшего образования наблюдается ряд проблем, которые являются препятствием для развития кадрового потенциала высшей школы, реализации амбициозных проектов и решения задач, стоящих перед отраслью.

К таким жизненным для преподавательского сообщества проблемам трудовых отношений и обеспечения качественных условий

труда можно отнести заключение трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) на короткие сроки действия; недостатки системы эффективного контракта в вузах; высокая учебная загруженность преподавателей; значительная и необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по регионам, организациям и категориям работников; проблематика, связанная с дистанционным режимом работы.

Общероссийский Профсоюз образования принимает самое активное участие в поиске решений этих проблем, одним из заметных и реальных результатов которого стало заключение нового Отраслевого соглашения (ОС) по организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России на 2021–2023 гг. [1]. Этот документ призван внести в существующие социально-трудовые процессы вузов ряд новаций, нацеленных на снижение социальной напряженности, ориентировать вузы на поиск рациональных решений существующих задач.

Одной из актуальных проблем высшей школы, о которой много говорится на разных уровнях – от форумов преподавательских интернет-сообществ до комитетов Государственной Думы и Совета Федераций, является внедрение и применение системы Эффективного контракта (ЭК) в вузах страны. Действительно, за время с начала массового внедрения прошло уже 9 лет, и в среде преподавателей выработалось достаточно устойчивое представление о системе ЭК и отношении к ней.

Система ЭК изначально была нацелена на создание механизма гарантированного материального поощрения ППС вузов за высокие достижения по разным направлениям своей деятельности. Ключевой посыл, которым сопровождался ЭК, – это возможность преподавателю, работая и достигая хороших результатов, зарабатывать в вузе, а не на стороне. И в этом же смысле были сформулированы федеральные нормы, определяющие общий облик ЭК: система мер материального поощрения за измеренные результаты

деятельности. При этом обе стороны ЭК – вузы и научно-педагогические работники, становятся одинаково заинтересованными в повышении качества и результативности своей работы.

Однако и это стало устойчивым мнением. Реализация системы ЭК на практике привела к ряду, в том числе и негативных, последствий. В первую очередь, в некоторых вузах ЭК стал инструментом давления на преподавателей, постановки перед ними труднодостижимых целей, невыполнение которых могло стать основанием применения мер дисциплинарного воздействия: снижение срока или даже отказ в заключении трудового договора, объявление дисциплинарных взысканий, снижение заработной платы или понижение в должности. Фактически в такой форме реализованная система отрицает изначально стимулирующий характер ЭК, является скрытой формой нормирования труда с заметно завышенными требованиями, дает возможность администрации легальным образом давить на преподавателей, вынуждая их тратить значительно больше времени на выполнение своих обязанностей, чем это установлено трудовым законодательством. Как следствие, преподаватель становится заложником ЭК, ему трудно в такой ситуации плодотворно и качественно заниматься учебной и научной деятельностью, методической и воспитательной работой. Учитывая возросшую нагрузку в плане документационного обеспечения учебного процесса и перевод на трудовые договоры короткого срока действия (на три, два или даже один год), это негативно влияет на качество результатов и нарушает права преподавателя на достойные условия труда.

В течение последних пяти лет Координационный совет председателей профсоюзных организаций работников вузов (КСП) Профсоюза проводит работу по исследованию процессов внедрения и применения системы ЭК в организациях высшего образования, подведомственных Минобрнауки России. Проведено три масштабных социологических исследования [2, 3], в которых приняли участие большинство вузов ведомства.

Одной из целей исследований является выявление ключевых проблем ЭК, негативно влияющих на трудовые отношения в вузе, и поиск способов их решения.

При изучении отношения преподавателей к результатам внедрения ЭК в их вузе выяснилось, что 44% респондентов вузов удовлетворены в той или иной степени своим участием в системе ЭК [3]. Не удовлетворены полностью 12,3%, преимущественно не удовлетворены 20%, а 22% преподавателей выразили оценку своей удовлетворенности как нейтральную. Таким образом, почти половина преподавателей в целом поддерживают систему ЭК как удовлетворяющую их запросы на оценку результативности их труда и материальное поощрение.

На вопрос о повышении результативности вследствие участия в системе ЭК наибольшее количество респондентов (42%) признались, что стали активнее в плане научных публикаций. У 20% участников повысилась учебно-методическая публикационная активность, 18% стали больше участвовать в повышении квалификации. О повышении своей грантовой активности заявили 14% преподавателей. 29% участников отрицают влияние ЭК на повышение их активности в какой-либо сфере.

Таким образом, система ЭК повлияла на достаточно широкий слой преподавательской общественности в плане повышения активности по разным направлениям деятельности. Это подтверждает тот факт, что эффективность самой системы эффективного контракта очевидным образом проявляется как на реальных результатах работы, так и в самооценке преподавателей. Трудно ожидать, что ЭК может положительно повлиять на всех работников, но если некоторые количественно значимые группы преподавателей действительно повысили свою активность, то основной цели ЭК достиг.

Исследовалось, насколько широко применялись различные взыскания по итогам ЭК. 2% преподавателей указали, что по отношению к ним лично применялись дисциплинарные взыскания на

основании низкой оценки эффективности. Около 5% заявили, что при прохождении ими конкурсных процедур и заключения трудового договора были случаи необъявления конкурса, неизбрания на должность, понижения в должности или снижение срока трудового договора; 12% знают о таких фактах в вузе.

На вопрос о том, какой в большей степени характер имеет система ЭК в вузе, большинство респондентов (54%) выбрали ответ «стимулирующий характер». Каждый четвертый отметил «принуждающий характер» ЭК, при котором ЭК приводит к завышению требований к работнику по объему труда. Как «репрессивную», т.е. направленную на устранение неугодных, характеризовали систему ЭК только 3,4% преподавателей.

Таким образом, большинство преподавателей отмечают стимулирующий характер системы эффективного контракта, однако существует значимое их количество, которые находят в ЭК в первую очередь отрицательные факторы – принуждение к выполнению большего объема работы или способ избавиться от неугодных работников. Это говорит о том, что системы ЭК, внедренные в вузах, требуют анализа и критического осмысления с целью выявления факторов, влияющих на формирование негативного отношения к ним основного персонала – профессорско-преподавательского состава университетов.

При подготовке предложений в проект ОС Профсоюз учел эти негативные проявления. В заключенном Соглашении есть новые условия, которые призваны исключить подобные рода факторы, скорректировать концепцию ЭК в вузах. В первую очередь – это условие добровольного участия преподавателей в системе ЭК, когда сам педагогический работник принимает решение о заключении с вузом трудового договора в формате ЭК либо об отказе от заключения.

Другое нововведение ОС – фиксация стимулирующего характера эффективного контракта: это означает, что результаты при-

менения ЭК могут использоваться только для назначения стимулирующих выплат, но не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения. Условия ЭК не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

Кроме этих важных для вузовской системы и ожидаемых профессиональным сообществом изменений в системе ЭК, вводимых новым ОС, в настоящее время при активном участии Профсоюза совместно с Минобрнауки России и другими заинтересованными ведомствами готовится проект методических рекомендаций по совершенствованию системы эффективного контрактного педагогических работников, относящихся к ППС. В этом проекте учтены новые требования ОС, а также на базе накопленного КСП Профсоюза опыта исследований [4] дается ряд рекомендаций по модернизации ЭК с целью приведения его концепции к принципам объективности, прозрачности, добровольности и стимулирующего характера.

Еще одна новация, призванная повлиять на трудовые отношения с ППС, – это установление ОС требования о минимальном сроке трудового договора с преподавателями. В настоящее время Трудовым кодексом РФ установлено, что трудовой договор с преподавателем может быть заключен на неопределенный срок, но решается этот вопрос по соглашению сторон. В случае заключения срочного трудового договора его срок ограничен лишь сверху пятью годами. По результатам мониторинга, проведенного Минобрнауки России в 2019 г., только с 4% преподавателей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, в 20% случаев срок трудового договора составил один год или менее, в 22% – два года.

Короткие сроки трудовых договоров удобны администрациям вузов для оперативного планирования учебной деятельности, но

это снижает мотивацию научно-педагогической деятельности преподавателя, погружает его в ситуацию неполной и неустойчивой занятости, уменьшает уровень его трудовых прав и социальных гарантий. Фактически такая важная для общественного развития профессиональная группа, как научно-педагогические работники организаций высшего образования, сведена практикой краткосрочных договоров к уровню прекариата, что не может способствовать развитию образовательной сферы, тем более с учетом тех амбициозных задач, которые перед ней стоят.

В сентябре 2019 г. в Государственную Думу был внесен законопроект № 1021402-7 об изменении ст. 59 и 332 Трудового кодекса РФ [4]. Авторами законопроекта предложено заключать трудовой договор с ППС на неопределенный срок, а в качестве исключения допускается заключение срочного трудового договора на срок не менее трех лет при наличии обоснования, установленного федеральным законом. К сожалению, этот проект закона так и остается до настоящего времени (июнь 2021 г.) без движения в парламенте.

Понимая проблематику краткосрочных трудовых договоров, стороны социального партнерства высшей школы на федеральном уровне согласовали новые условия ст. 4.4 ОС, которая устанавливает порядок определения срока трудового договора, заключаемого с ППС. Если трудовой договор с успешно прошедшим конкурс преподавателем на ранее занимаемую им должность по основному месту работы не может быть заключен на неопределенный срок, то срок договора должен составлять не менее трех лет. Это первый значимый шаг, сделанный в рамках ОС в направлении повышения трудовых гарантий преподавателей по срокам трудового договора, и, будем надеяться, не последний. Новая норма должна войти в практику вузов в ближайшее время.

Еще одна проблема, связанная с эффективностью деятельности преподавателей, – это высокие объемы учебной нагрузки, препят-

ствующие качественным занятием другими видами деятельности, в первую очередь наукой. Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. установлено [6], что верхние пределы учебной нагрузки устанавливаются самостоятельно образовательной организацией дифференцированно по должностям ППС, но не могут превышать 900 ч. Мониторинг Общероссийского профсоюза образования, проведенный весной 2021 г., показал, что в каждом из двух из трех вузов верхние пределы устанавливаются не дифференцированно, при этом часто применяется общий для всех должностей верхний предел в 900 ч. Есть случаи формального исполнения приказа № 1601, когда разница между верхними пределами учебной нагрузки по должностям составляет всего 1 ч.

В целях снижения сильно завышенной учебной нагрузки ППС стороны ОС ввели новую норму определения верхних пределов учебной нагрузки для двух самых массовых преподавательских должностей в вузах: для доцента эта величина не может превышать 850 ч, для профессора – 800 ч. Такое снижение позволит уменьшить учебную аудиторную нагрузку на высококвалифицированных сотрудников, расширит возможность заниматься наукой и методическим обеспечением.

Важной новацией ОС в регулировании трудовых отношений в вузах являются новые нормы, связанные с формированием систем оплаты труда работников. Отметим здесь две такие новации.

Первая. Статья 5.2.2 устанавливает, что размеры должностных окладов, ставок заработной платы профессиональных квалификационных групп должны быть не менее общероссийского минимального размера оплаты труда. Этого давно добивались профсоюзы, но до сих пор существует практика в организациях высшего образования, когда должностной оклад некоторых категорий работников установлен ниже МРОТ, при этом доведение общей величины зарплаты до минимального размера производится за счет стимулирующих выплат. Предлагаемое условие должно

изменить соотношение в пользу гарантированной части зарплаты работников.

Второе нововведение усиливает предыдущее. В ОС появилось понятие «Примерное положение об оплате труда работников образовательной организации высшего образования» (далее – Примерное положение). В сфере высшего образования, как и в других бюджетных сферах страны, созданием Примерного положения начато формирование отраслевой системы оплаты труда. ОС вводит норму, согласно которой «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы... профессиональных квалификационных групп организации не могут быть ниже размеров Минимальных окладов, предусмотренных в Примерном положении». Примерное положение в результате долгой и кропотливой совместной работы подготовлено и утверждено приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71. Примерное положение содержит приложение с минимальными размерами окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Таким образом, первый шаг к формированию отраслевой системы оплаты труда сделан, и, хотя механизм примерного положения не является повторением единой тарифной сетки, упраздненной после 2008 г., следует надеяться, что необоснованная дифференциация в размерах заработной платы работников системы высшего образования между разными регионами и вузами будет сглажена. Также важным является то, что минимальные оклады устанавливаются для всех категорий работников организации высшего образования: если после «майских указов» зарплата научно-педагогических работников была в постоянном фокусе внимания ведомств, то другие категории персонала (учебно-вспомогательный, обслуживающий) «выпали» из процессов контроля.

Важной правовой новеллой Трудового кодекса является изменение главы 49.1, регулирующей вопросы дистанционной работы. После событий весны 2020 г., когда вся система высшего образо-

вания вынужденно и в короткий срок была переведена на дистант, стало понятно, что необходимо решать много вопросов в области регулирования трудовых отношений и обеспечения условий труда работников при дистанционном режиме работы. Новая редакция гл. 49.1 устанавливает ряд условий и положений, которые необходимо заранее учесть в организации в случае временного перевода работников на дистанционный режим.

Все эти вопросы необходимо решать на уровне организации. Но, понимая сходство возникающих проблем в подведомственных Минобрнауки организациях, Общероссийский профсоюз образования в инициативном порядке начал разработку «Примерного положения образовательной организации высшего образования о временном переводе работников на дистанционную работу», которое должно стать правовой и методологической базой для разработки локальных нормативных актов организаций высшего образования. В проекте Положения предлагаются решения ряда правовых и организационных задач, возникающих при временном переводе работников, в том числе преподавателей, на дистанционный режим. В частности, это основания и порядок такого перевода, способ взаимодействия работников и работодателя, особенности режима рабочего времени, организации и охраны труда, обеспечение работников оборудованием и иными средствами для выполнения трудовой функции дистанционно либо порядок денежной компенсации за использование собственного оборудования и ряд других вопросов. Кроме этого, в проекте Примерного положения учитывается специфика организации образовательного процесса в вузе, использование дистанционных образовательных технологий и электронных ресурсов.

Рабочая группа Общероссийского профсоюза образования в ближайшее время планирует обратиться в Минобрнауки России с инициативой принятия Примерного положения о временном переводе работников на дистанционную работу.

Нововведения Отраслевого соглашения дают руководству вузов и профсоюзным организациям возможности и инструмент для решения ряда непростых проблем социально-трудовой сферы. Необходимо всем социальным партнерам – и на федеральном уровне, и в организациях высшего образования, приложить усилия, чтобы эти возможности были реализованы.

Литература

1. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 гг. // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1414>.

2. Методические рекомендации для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы эффективного контракта в организациях высшего образования. М. : Общероссийский Профсоюз образования, 2017. 31 с. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/legacy-files/033551-MetodRecKSP2017.pdf>

3. Социологическое исследование мнения преподавателей образовательных организаций высшего образования о результатах внедрения и применения системы «эффективного контракта» // Информационный сборник КСП Профсоюза № 1. М. : Общероссийский Профсоюз образования, 2020. 47 с. URL: https://ksp.eseur.ru/wp-content/uploads/2021/02/Sociologicheskoe_issledovanie_m52098.pdf.

4. Анисимов А.Е. О некоторых результатах внедрения системы «эффективного контракта» в вузах // Роль и место профсоюза в XXI веке: актуальные вопросы социального партнерства : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Краснодар, 25 апреля 2019 года. Краснодар : Кубанский государственный университет, 2019. С. 22–30.

5. Законопроект № 1021402-7 «О внесении изменений в статьи 59 и 332 Трудового кодекса Российской Федерации (об особенностях регулирования труда педагогических работников)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1021402-7>.

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «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». URL: <https://rg.ru/2015/03/11/chasy-dok.html>.

7.

NEW APPROACHES AND OPPORTUNITIES IN THE FIELD OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS WITH UNIVERSITY TEACHERS

Anisimov A.E.

Abstract. Legal novelties of labor relations in universities related to the signing of the Branch Agreement are considered. Changes in the procedure for establishing the term of the labor contract with teachers, new requirements for the system of an effective contract, changes in the wage payment systems of the university.

Keywords: employment, trade union, effective contract, remote working, system of payment

УДК 55; 504.75

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ УЧЕБНЫХ БАЗ И ПОЛИГОНОВ ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ДО И ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ПАНДЕМИИ COVID-19

Е.Н. Жилина

Национальный исследовательский

Томский государственный университет, г. Томск, elena@ggf.tsu.ru

Аннотация. Рассматриваются вопросы, посвященные экологической безопасности и поддержанию равновесия природных систем на территориях учебных баз и полигонов Томского государственного университета.

Ключевые слова: учебные базы практик, учебные полигоны, поллютанты, экологическая безопасность

Вызовы, обусловленные пандемией COVID-19, влияют не только на состояние организма человека, но и затрагивают другие аспекты его жизни.

В период длительной самоизоляции всем пришлось отказаться от устоявшегося образа жизни и проводить почти все время в стенах своих жилищ. Для студентов и преподавателей высших учебных заведений процесс обучения частично или полностью перешел на дистанционный формат. Для обучающихся всех направле-

Научное издание

Всероссийская
научно-практическая конференция
**«Социальная политика в системе
высшего образования в условиях пандемии
и после ее окончания:
новые вызовы и возможности»**

3–4 июня 2021 г.

Сборник научных трудов

Редактор Ю.П. Готфрид
Оригинал-макет А.И. Лелююр
Дизайн обложки Л.Д. Кривцовой

Подписано к печати 21.06.2021 г. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.
Печ. л. 8,7. Усл.-печ. л. 8,1. Тираж 500 экз. Заказ № 4735.

Отпечатано на оборудовании
Издательства Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)–52-98-49
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-94621-997-6



9 785946 219976