АЛТАЙСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

ДЕЛА И ДНИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА

Барнаул 2012

Дорогие друзья!

Алтайская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на сегодня – самая массовая общественная организация Алтайского края, объединяющая более 45 тысяч человек в 67 местных организациях Профсоюза и 1727 первичных организациях учреждений образования.

За столетие своей истории профсоюзы прошли достойный, порой тернистый путь становления и развития, реализуя на всех этапах своей деятельности главную задачу – защиту профессиональных, трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов, чем заслужили их доверие и уважение.

Профсоюз динамично развивается и обновляется, стремясь соответствовать новым реалиям и вызовам современного мира. И одной из его важнейших задач сегодня является сохранение баланса между постоянно растущими потребностями экономики, дорожающей рабочей силой и социальными гарантиями занятым. Экономическая эффективность работы Профсоюза только в 2011 году оценена в 70 миллионов рублей, из которых почти 9 миллионов – выплаты и возвраты средств работникам по требованию профсоюзных органов, обоснованность которых доказана Профсоюзом, более 50 миллионов рублей – выплаты, установленные Администрацией края по итогам предупреждающих действий крайкома профсоюза.

Новый век – новые задачи, но вместе с тем – это и добрые традиции профсоюзной работы, и успешный опыт, без которых эта сложная, но нужная работа – помогать людям – не может быть максимально эффективной. Этому и посвящен данный сборник региональной практики. Надеемся, он будет полезен вам в вашем благородном служении.

С уважением,
Юрий Геннадьевич Абдуллаев,
председатель Алтайской краевой организации
Общероссийского Профсоюза образования

Людмила Владимировна Терновая,
долгое время возглавляла
первичную профсоюзную организацию
Барнаульской средней школы № 78

Диалог и сотрудничество в интересах коллектива
(избранные места из дневника)

Сентябрь…

В который раз убеждаюсь в верности, меткости народных примет: понедельник – день тяжёлый. И полный неожиданностей – добавлю от себя.

Профсоюзное собрание. Меня избирают председателем профорганизации. Единодушно и единогласно. Интересно, по принципу «лишь бы не меня» или действительно доверяют? А если так, оправдаю ли надежды коллектива? Огромная ответственность ложится на мои плечи. Ничего не ясно, кроме, пожалуй, одного: начинается новый этап моей жизни. Да, понедельник, оказывается, начало не только новой недели…

Октябрь…

С чего начать? Никто пока ни о чём не спрашивает, но совесть моя неспокойна. Помню, как резанула чья-то укоризненная фраза, брошенная на отчётно-выборном собрании: профком и нужен-то всего два раза в год – праздники организовать.

Упрёк справедливый. При предыдущем председателе так оно и было. Профсоюз перестал играть заметную роль в жизни коллектива. Как вернуть утраченные позиции? Как организовать работу для людей?

Решила, что пора собирать профком, посоветоваться, наметить план действий, поделиться своими переживаниями. Один в поле не воин. В профкоме есть мудрые, уважаемые педагоги, и коллеги, не обременённые житейским опытом, но энергичные, мыслящие по-новому.

Выступая на первом заседании, очень волновалась. Признаюсь, ждала каких-то грандиозных проектов, крупномасштабных дел, а услышала другое: у коллеги беда – скоро зима, а уголь купить не может, нет денег, воспитывает одна маленькую дочь, мать болеет. Можем мы чем-то помочь?

Эту проблему мы решили. Для нашего товарища поддержка и забота профкома оказались полной неожиданностью: ни о чём не просила – все живут трудно, а тут чужие люди помогли в ситуации, ещё вчера казавшейся неразрешимой. Да только какие же мы чужие? Живём, можно сказать, одной семьёй!

Иногда может показаться, что проблемы других не так остры, а для человека они – непреодолимая стена. И пробить её одному не хватит сил. А сообща, через профком, решить проблему легче. Поймала себя на мысли: если не знала об этой беде, значит, могу не знать и о других. Задумалась: годами работаем вместе, а о друг друге знаем мало. Это был первый урок.

Ноябрь…

На заседании профкома рассматриваем вопрос о возможности предоставления материальной помощи и беспроцентной ссуды членам профсоюза. Со всей серьёзностью и ответственностью отнеслись к этому вопросу. Желающих получить ссуду, конечно больше, чем предоставленная квота. Нужно составить очерёдность. Читаю заявления, в кото-

рых коллеги просят помощь на лечение, медицинское обследование, ремонт крыши, обучение детей… Каждое – крик о помощи.

Понимая, какая ответственность лежит на нас, старались при принятии решения быть объективными – ведь мы взяли на себя функцию помогать нашим товарищам. Значит надо услышать и дойти до каждого члена профсоюза. Только тогда работники будут уверенны в том, что профсоюз – это та сила, которая защитит и поддержит.

Декабрь…

Как-то услышала шутку: у нас в стране два праздника – пятница и Новый год. Если разобраться, то совсем это и не шутка. Пятница – мой методический день, а Новый год – это Новый год, здесь всё понятно. Непонятно только одно: как поздравлять коллег будем? Нужен яркий, запоминающийся праздник – все устали и, хоть взрослые, тоже ждут чуда и веселья. Да и для детей нужно придумать что-то особенное. Конечно, сладкие подарки будут – списки уже составили. А что ещё можно придумать? Собрались, обсудили предложения и постановили: праздник с сюрпризами, сказочными превращениями будет и для детей, и для взрослых.

Новый год встретили шумно и весело. Много усилий было затрачено на оформление и подготовку, но праздничная атмосфера и счастливые лица коллег окупили всё сполна!

Февраль…

Появилась возможность организовать лечение педагогов в профилактории технического университета. Начинаю коллег уговаривать взять курсовку. Но у всех дела. Скоро лето, надо приготовиться к дачно-огородному сезону. А как же семья, внуки? Так-то оно так, но и о себе надо думать. Хожу, убеждаю.

Сколько уговаривала Надежду Николаевну?! Зато потом от неё услышала слова благодарности: и отдохнула хорошо, и здоровье поправила, и заряд бодрости получила. После таких слов понимаешь, что работаешь не зря, да и сделать хочется ещё больше.

Март…

В мыслях новые планы: завести на каждого члена профсоюза социальный паспорт, в котором будет содержаться информация о состоянии здоровья и необходимости в санаторно-курортном лечении, о наградах и поощрениях, о составе семьи и необходимости дальнейшего обучения… Это позволит упорядочить работу внутри коллектива, снять остроту некоторых проблем, сделать помощь конкретной и адресной.

Вышла с этим предложением на профком. Все поддержали. Разработали макет паспорта, внесли его в компьютер. На апрель работой обеспечены – будем собирать информацию и вносить её в индивидуальный паспорт работника.

Апрель…

У нас большое горе. У Людмилы Валерьевны, учителя русского языка и литературы, ночью сгорел дом. Остались в том, в чём успели выскочить.

Молодая семья, маленький ребёнок. Что делать? Ясно одно – нужно помогать. Обращаюсь к коллегам, решаем собрать деньги, кто сколько сможет. Откликнулись все. Помог крайком и горком Профсоюза. Конечно, заново отстроить дом на эти деньги не получится. Важно другое: мы рядом и спешим на помощь.

Спустя несколько дней встречаю Людмилу: «Как вы? Как ребёнок? Пришли немного в себя?». А она отвечает: «Кошек жалко, погибли». Нет, ещё не пришла в себя. Та-

кой кошмар забудется не скоро. От эмоций перехожу к делу: «Люда, будем восстанавливать документы. О твоей беде знают все: и в комитете по образованию, и в крайкоме профсоюза. Деньги уже перечислены».

Май…

С учениками регулярно выезжаем на природу, экскурсии по городу, путешествуем по краю. А если нам профсоюзной организацией выехать за город отдохнуть? Свежий воздух, костёр, гитара, прогулка на теплоходе. Предложение пришлось по душе, долго уговаривать не пришлось. В ближайшие выходные отправились в Бобровку. Было всё: и костёр, и печёная картошка, и шашлык, и песни под гитару, и неспешный разговор о школе, о планах на будущее.

В тот день между нами установилась какая-то духовная близость, роднее стали. А я в который раз подумала о том, что профсоюз просто обязан заботиться о микроклимате в коллективе, благополучии каждого работника.

Август…

Данные последнего медосмотра показали, что около половины учащихся имеют заболевания, в том числе серьёзные. Надо профкому обратить внимание на то, как эффективнее использовать спортивный зал, особенно во внеурочное и вечернее время. В школе есть действующие хоккейная и баскетбольная площадки, тренажёрный зал, в котором с удовольствием занимаются не только учащиеся, но и педагоги. Бесплатно.

…Коллеги, выходя из отпуска, первым делом подходили к профсоюзному стенду. Он у нас на самом видном месте в учительской - мимо не пройдёшь. Это радует. Огорчили их замечания по поводу устаревшей информации. Сама виновата. Понятно, лето у учителей – пора затишья. Но профсоюзная работа затихать не должна. Надо обновить информацию. Конечно, обращусь за помощью в горком, но и у меня есть что сказать.

Ко мне часто походят коллеги с самыми разными вопросами: о правильности распределения доплат, о дополнительных отпусках за вредные условия труда, о замещении, об «окнах» в расписании. Все вопросы вношу в специальный журнал. Если могу, сразу даю консультацию. Часто обращаюсь за помощью к специалистам краевого комитета профсоюза и в горком. Я должна хорошо знать права и обязанности работников и администрации. Без этого сложно осуществлять защиту их социальных и профессиональных прав. Поэтому давно взяла за правило интересоваться методическими материалами по профсоюзной деятельности крайкома и горкома профсоюза, профсоюзными газетами и журналами. Некоторые удивляются: зачем тебе это? Профессионализм должен быть во всём. Уж если избрали меня председателем профорганизации, я должна оправдать доверие коллег и быть компетентной во всех вопросах, касающихся деятельности профсоюза.

Снова сентябрь…

На заседании профкома состоялось обсуждение проекта коллективного договора. Некоторые скептически относятся к этому локальному акту. Мы же считаем, что он, сглаживая острые моменты, поможет нам решить многие проблемы. И сегодня, обсуждая коллективный договор, чётко оговорили вопросы оплаты и условий труда, охраны здоровья и техники безопасности, социальных прав, гарантий и льгот работников.

Опыт профсоюзной работы позволяет мне с уверенностью говорить: школьная профсоюзная организация, действующая на принципах сотрудничества и коллективного творчества, способна активно управлять жизнью коллектива от экономики до концепции развития школы. Работа получается плодотворной, если диалог идёт на равных. Бывают и у нас с директором споры, но только такие, в ходе которых рождается истина. Именно

диалог и сотрудничество в интересах коллектива – вот главное правило, которому мы неукоснительно следуем.

Вот и на этот раз при обсуждении коллективного договора всё решалось достаточно корректно и дружелюбно. В нашем колдоговоре много взаимных обязательств. Это предупреждает индивидуальные и коллективные споры, обеспечивает мир и согласие в коллективе. Если администрация и профком образовательного учреждения над решением производственных и социальных вопросов работают рука об руку, то выигрывают все члены трудового коллектива.

Октябрь…

Перебираю фотографии, на которых запечатлены мгновения наших праздничных мероприятий. Все они не похожи друг на друга. Потому что наш девиз – не повторяться! Каждый раз придумываем что-то новое, неожиданное.

День учителя. Кто сказал, что это должно быть скучно и официально? Приглашаем всех в харчевню «Три пескаря»! Вас встретят официантки-морячки, вас ждёт особенное меню, только для вас споёт Алла Пугачёва и дружно грянет хор зайцев.

Придумали - осуществили. Позади вчерашний праздничный день. Позади покупки, приготовления, тревоги и волнение. Впереди – выходные, море свободного времени, моего, личного! Наконец-то можно выспаться, привести в порядок дом, пообщаться с мужем и сыном, погулять, почитать, помечтать. Если бы не было этого блаженного утра, которое, я знала, наступит, как бы выдержать перетасканные центнеры праздничных подарков, вышаганные по школьным (и не только) коридорам километры, груз ответственности и рабочий день длиной почти в двадцать четыре часа?!

Притормозить, расслабиться, побыть в одиночестве, пообщаться с близкими, побездельничать, наконец. Прийти в себя. А когда уже там, в себе окажешься, где-то на дне души начинает шевелиться интерес, вспоминается всё, и появляется тихая радость, что так удачно всё сложилось. И вновь рождаются новые идеи…

Ноябрь…

Попала в страшную автокатастрофу Татьяна Ивановна. Погибли муж, племянница. Сама получила тяжелейшие травмы. Требовалось срочное переливание крови, а группа редкая. Искали людей нужной группы, подключили родственников, знакомых, дали сообщение на радио и телевидение. Помогли, спасли коллегу. Недавно Татьяна Ивановна вышла на работу. Теперь её с нами связывает не только профессия, теперь мы почти родственники.

Утрата близких, несчастные случаи, болезни. Никто не остаётся один на один со своим горем – коллектив всегда рядом. Это про нас: и в беде, и в радости вместе.

Февраль…

Последние недели выдались напряжёнными: в школе аттестация. Посещала открытые уроки и мероприятия. Какой талантливый, творческий народ работает у нас.

Аттестуется учитель ОБЖ и физкультуры Виктор Александрович. В школе работает пятнадцать лет. Труженик, добросовестный, ответственный работник. А ещё скромный: вот подал заявление на первую категорию. Все знают – он достоин большего. Обращаюсь к членам аттестационной комиссии: давайте рекомендуем на присвоение высшей квалификационной категории. В районе его знают, уважают, многое делает для школы. Так почему не поддержать коллегу? Высшая категория для него – и признание заслуг, и материальная поддержка, и стимул для профессионального роста.

К сожалению, бывает так, в текучке дел, в спешке не замечаем главного – человека.

Послесловие

Время стремительно движется вперёд. Кажется, ещё вчера меня выбрали председателем профорганизации, а ведь прошло уже десять лет. И опять коллеги оказали мне доверие представлять и защищать их интересы. Это почётно и ответственно одновременно.

Профсоюзная работа научила меня понимать своих коллег, вникать в их проблемы, находить пути выхода из трудных ситуаций. В том, что в нашей школе создана доброжелательная обстановка сотрудничества и творчества, есть заслуга и профкома.

Трудно ли? Трудно. К сожалению, многие вопросы, проблемы и беды коллег не можем решить в силу ограниченных возможностей профорганизации. А помочь хочется. И от этого тяжело. Но со мной рядом мои друзья-коллеги – творческие, неравнодушные и ответственные. Со мной рядом – понимающий, мудрый руководитель. Словом, идущий в гору - осилит её. Не правда ли?

Дневниковые записи председателя профкома
одной из Омских средних школ
Алексея Кедрова

ДЕЛА И ДНИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА

Начало всегда трудное

◊ Неразрешимые проблемы ◊ А почему меня? ◊ Помощь повисла в воздухе ◊ Трое из одиннадцати ◊ Тебя избрали – ты и действуй ◊ Думай, Леша, думай ◊ Сергей Васильевич ◊ Открытие в библиотеке ◊ Мои помощники ◊ Главное – не останавливаться

Это сейчас, спустя много лет как стал председателем профкома, просто воспринимаешь написанное. Обычная фраза. Что особенного. А сколько за ней пережитого? Кто хоть на один срок избирался председателем профкома знает, что с первого дня ты уже себе не принадлежишь. Уйма каких-то вечно неразрешенных проблем. Думаешь, ну вот закончу с картошкой, зимними заготовками и легче станет. Ан, нет! Новые накатываются дела. Так изо дня в день.

Я уже был шестым председателем за минувшие три года. Как и все задавал вопрос: «А почему меня?» Ну, в школе как – предложили – голосуем «за». Все. Единодушно. А что за этим? Лишь бы не меня.

Так и я. Чем отличаюсь от других? Честно скажу, спорить на собрании не стал. Избрали, так избрали. Поживем, увидим. Так вот легко рассуждал. День – другой прошел, чувствую, коллеги робко, но вопросы «подкидывают». День ото дня все больше. Призадумался.

Как-то сразу об ответственности перед коллективом подумал. Так учили! Эту же школу окончил, сюда вернулся после вуза. Стаж уже приличный. Дети, родители, учителя ценят. Ответственность – ответственностью. А что делать? С чего начать?

Никто ни о каких делах профкома не спрашивает. Как райкомовцы говорили – помогать будем, так и повисло в воздухе. Директор, радостно воспринявший мою кандидатуру, претензий не предъявляет. Хотя тоже обещал поддержку.

Совесть меня загрызла. Третья неделя пошла, а профком-то бездействует. Ну, думаю, давай соберу всех на совет. Выбрал время. Да что его выбирать – «окон» у учителя много. Стал приглашать на профком. Нас одиннадцать избрали. Школа большая. Наверное, так и надо. Но, оказывается – у одного в назначенное для сбора время свои уроки. У другого – совместительство в Доме творчества. Третий болен… Сами понимаете, некому

и некогда. Трое из одиннадцати смогли. Хорошо, думаю, всё равно соберемся. Хоть мнение других узнаю.

Теперь-то убежден, что правильно сделал. И всем начинающим советую – не гонитесь за полной явкой. Объединить вокруг себя единомышленников надо. А где эти единомышленники? Сели втроем. Спрашиваю, что делать будем? Какие предложения, мысли есть? В ответ слышу, тебя избрали – ты и действуй! Мы, дескать, поручения привыкли исполнять.

- Стоп. Приехали. Так же нельзя, - разгорячился. – Нас ведь избрали. Сообща надо…

Мне и договорить-то не дали. Думай, Леша, думай! С этими словами мои коллеги и ушли. И опять всё тот же вопрос, что делать? По наивности стал архивы искать. Бесполезно. Нигде, ни у кого. Ни одного следа о том, что в школе действует профсоюзная организация.

Вот тут только осознал, что в том и моя вина есть. Членом профсоюза являюсь, на собраниях бываю. Поручения даже выполнял. А в целом – над чем работали, чем занимались, не знаю. Не касалось меня.

Тогда с коллегами поговорил. Разделяют мое мнение, что плохо не знать о делах, активнее надо быть. Словом, как всегда рассуждения, рассуждения…

Сгоряча даже мысли вслух высказал, тогда давайте распустим нашу организацию, если никому ничего не надо. Тут мне быстро нашептали: ты не горячись, подумай. На разлад коллектива идешь.

И только один учитель химии Сергей Васильевич подошел. Руку положил на плечо и так по-отцовски сказал: «Ты после уроков зайди. Чайку выпьем. Поговорим. Не суетись!»

И как-то тепло стало. Это правда. В каждом коллективе есть опытные, зрелые люди, готовые помочь, подсказать, направить. Теперь уже твердо скажу, пойдешь за советом – найдешь.

В назначенное время умудренный жизнью человек ждал меня. Разговор сам собой приобрел нужное мне направление. Сергей Васильевич так по-доброму подметил, что виновников безделья нашей профорганизации искать не надо. Делом надо заняться. Каким?

А вот, говорит, уже несколько коллег «подкинули» тебе вопросы. Их решать надо. По-быстрому. Для нас может показаться, что проблемы других не так остры. А для отдельного человека - непреодолимая стена. Пробить ее одному нельзя. Сил нет. А сообща, через профком сделать легче.

Хотел было я задать вопрос, а как? А Сергей Васильевич, так это рассудительно продолжал: «Вот, Нина Григорьевна уже много времени потратила, чтобы привести записи в трудовой книжке в соответствие с требованиями трудового законодательства. Где только не была. А дело так и ни с места. Надо помочь. Есть же юристы в обкоме. Поручить кому-то из членов профкома побывать там. Уверен, помогут. Они ведь специалисты».

Тут я почувствовал, что мне надо бы делать кое-какие записи. Засуетился. Сергей Васильевич понял меня и как бы невзначай раскрыл передо мной новенький еженедельник и продолжал: «Записывать всегда надо. И для памяти. И для дела. И для контроля. А еженедельник тебе подарок».

Сергей Васильевич напомнил мне об обращении Валентина Григорьевича по поводу предоставления свободного дня, т.к. учится заочно в педуниверситете. А Юлия Николаевна нуждается в материальной поддержке, т.к. у нее трое детей, муж тяжело болен. Много еще было названо проблем, разрешение которых требовало участия профкома.

Долгой была наша беседа. Благодарен случаю, что связал меня с Сергеем Васильевичем. Признаюсь, раньше и не предполагал, что он такой открытый собеседник. Душа-человек! И еще чужую боль он считает своей. Узнал о его сложной жизни. Двух сыновьях-атомщиках, так рано ушедших из жизни в связи с облучением. Об одинокой жизни по-

сле смерти жены. Поймал себя на мысли – если не знал ничего о Сергее Васильевиче, значит могу не знать и о других.

Уходя, я искренне благодарил Сергея Васильевича за встречу. Он не дал договорить: «Не в этом суть. Давай Нине Григорьевне я начну помогать. По другим определи членов профкома. А сам займись литературой. Почитай журналы, газеты профсоюзные. А заседания профкома, собрания никуда не уйдут. Люди - прежде всего».

На следующий день сделал для себя открытие в библиотеке. Оказывается, есть солидная библиотека в федерации профсоюзов. Открытие в том и состояло, что впервые к стыду своему узнал, что есть газета профсоюзов «Солидарность», журналы «Профсоюзы», «Профсоюзы и экономика», «Библиотечка профсоюзного активиста», а сколько книг по различным направлениям профсоюзной деятельности!

По прошествии лет могу сказать убежденно, что литературы для председателя профкома предостаточно. А сейчас, когда есть еще и своя газета «Мой Профсоюз» жизнь должна быть интересней. Уверен, если добиться, что «Мой Профсоюз» будет в каждой профорганизации, мы станем богаче своевременностью материалов, мыслей коллег, актуальностью раскрываемых газетой проблем профсоюзной организации.

Возразить мне можно в одном - где взять деньги на подписку. Профбюджет не дает возможности всё выписать, у педагогов средств просто нет. Как выйти из положения? У меня это было так. Когда везде получил один ответ: денег на подписку нет, раскрыл список своих выпускников прошлых лет и нашел среди них руководителей предприятий, фирм, банкиров… Унизительно было, но пошел к ним с поклоном. Помогли и помогают ежегодно. Зато мои помощники теперь – профсоюзные газеты, журналы, книги.

А как же с заданиями профкома, профсоюзными собраниями? Первый профком был необычным. Просто пришли все. Всем было о чем рассказать. Еще бы! Каждый ведь выполнял конкретное поручение по запросу наших членов профсоюза. Нам повезло. Говорю так потому, что не всегда удается удовлетворить все просьбы коллег. Убежден, то, что не получилось сегодня, завтра сделаем и продвинемся вперед. Главное не останавливаться.

Исполнение индивидуальных поручений стало основой для выработки коллективных дел.

Профсоюзное собрание

◊ По известному сценарию ◊ Присутствуя, отсутствую ◊ Хорошие планы ◊ Рифы и подводные течения ◊ Компромисс ◊ Проблемы и их разрешение ◊ Партнерство

Идет педсовет или общее собрание. Сценарий из года в год один. Хорошо, если в два часа разговор закончится. Ну, что греха таить – любим мы «поговорить». Как правило, приоритет - директору. Дополняют заместители. А их предостаточно: и по учебной работе, и по воспитательной, и по науке. Всё адресовано главному действующему лицу педколлектива – учителю.

Видимо, так и должно быть. Но когда в очередной раз приходишь на такое собрание, заранее знаешь, что и о ком скажут руководители, интерес пропадает и тогда… Учитель находит себя. Разворачивает конспекты, поурочные планы, а то и просто тетради проверяет. Никто не прячется. Все знают, что педагоги перегружены. Нет, наверное, ни у кого столько документации, сколько у учителя!

Только сейчас осознал, сколько мимо меня прошло информации. Хорошей, доброй, нужной! Вот почему не знал конкретики о нашей профсоюзной жизни. В самом деле, на профсоюзном собрании, впрочем, как и на любом другом, я, присутствуя, отсутствовал. Разговор вели заранее задействованные лица. Редко когда обсуждаемые проблемы «заде-

вали» всех. Вот когда о задержке зарплаты или о долгах по книгоиздательской речь шла, горячо было. Всех касалось. Потому и «активизировать» никого не приходилось.

Стали на профкоме вести разговор о наших предстоящих профсоюзных собраниях. План хороший составили. Дни проходят. Приближается дата проведения собрания. Помню его повестку: «Об участии членов профсоюза в реализации положений Закона «Об образовании», о правах и обязанностях участников образовательного процесса». Во как! Переживаю, но как-то все спокойны. Не будешь ведь каждого, кто готовится выступить, проверять. Решил – как получится, так и будет.

Если бы я знал или кто подсказал, как поступить, может быть, всё удалось бы изменить. А то рифов, подводных течений на пути оказалось много. Даже не ожидал.

Первое. Буквально за два-три дня до собрания один заявляет:

-Быть не смогу. В моем классе родительское собрание. Директор участвует.

Другой коллега сообщает об олимпиаде по иностранному языку в день проведения собрания. Третий проводит со старшеклассниками конференцию по линии научного общества учащихся. Насторожился. Иду к директору. Естественно с возмущением. Дескать, как так – профсоюзное собрание намечено. А тут …

Алексей Николаевич – директор наш, выслушал и спокойно ответил:

- Знал, что придешь, Алексей Григорьевич. Наметили собрание – проводите. Только вот, намечая, в план общешкольный надо бы смотреть.

Что скажешь – урок! И вправду, план коллективом утверждали, а свои профсоюзные дела с ним не согласуем.

С одной стороны, обидно было. И директор, и коллеги знали о совпадении мероприятий. На устойчивость председателя профкома решили проверить. Такие вот пробежали мысли. А Алексей Николаевич продолжал:

- Проводите. Раз перенесешь, другой – порядка не будет. Только на будущее учти. В согласии надо действовать. Люди-то одни.

Не понравилось мне «благородство» директора, и я посчитал это вторым ударом, вспылил: «Значит, Вы не заинтересованы в наших делах! А повестку-то вообще читали? О Законе ведь речь, о Законе!»

– Нет, – остановил меня Алексей Николаевич, – Заинтересован. И мешать не собираюсь. Только к согласованным действиям призываю. К партнерству, если хотите! – И заговорщески улыбнулся – А выход есть!

Я немного «остыл». Выслушал директора и принял его предложение: вначале всем побывать у коллег на собрании, олимпиаде, конференции. И тут у меня родилась идея. А что если это будет первый этап собрания. Сегодня посмотрим практику, а затем, определившись по времени, проведем второй этап намеченного профсоюзного собрания.

Компромисс был найден. Забегая вперед, скажу – решение было оправданным. И вот почему. После посещений, как у нас принято называть «открытых мероприятий», почти у каждого возникли серьезные вопросы.

– Почему родители остались один на один со своими детьми? Где наши педагогические идеи? Что, нет сил лекторий организовать, семинарские занятия? Тем более что двое учителей аспиранты-заочники университета. Им надо экспериментировать, проявлять себя.

По олимпиаде. Сколько усилий надо было приложить учителям иностранного языка, чтобы достойно представить знающих английский ребят. А кто и как учителей оценил? Можно сказать впервые на олимпиаде коллеги увидели и оценили труд «иностранцев».

Или НОУ. Раньше считал, что старшеклассники играют в науку. Но когда сам увидел академиков, профессоров, доцентов и других вузовских светил среди ребят, азартно спорящих, доказывающих и отстаивающих свою позицию, понял – это тоже незнакомое для многих работников школы явление. Развивать его надо бы, поддерживать коллег, что в старших классах работают.

Чувствую, напрашивается вопрос: а причем тут права и ответственность? Этому ведь решили посвятить очередное профсоюзное собрание. Ответ прост. Только раньше мы не задумывались, что у известных наших педагогов школы есть право на длительный дополнительный отпуск. Право есть, и отпуск учителя заслужили. Нужен-то он им не столько для отдыха, сколько для обобщения практики, написания пособий, методичек. Может быть, и книг. Подготовка к профсоюзному собранию натолкнула на мысль о выработке соответствующего Положения, установления порядка и условий предоставления дополнительных отпусков в нашей школе.

Все эти проблемы и поставили на втором этапе собрания. Правда, Алексей Николаевич как директор внёс еще одно предложение – не заслушивать его доклада. Он готов. С теоретическими положениями можно ознакомиться и позже. А вот бы не упустить ни одной доброй мысли участников, наброски сделать. По отдельным проблемам и решение принять.

С таким мнением согласились. И здесь же на собрании отработали Положение о порядке предоставления дополнительных длительных отпусков до одного года. Решение приняли. Поручили директору подготовить соответствующий приказ, согласовать с профкомом и ознакомить всех педагогов.

Среди других были решения, связанные с конкретными мерами по оказанию действенной помощи родителям в воспитании детей в семье. Ни у кого не было возражений об участии родительской общественности в педсоветах, совместных заседаниях совета школы и профкома.

Получила разрешение проблема организации и проведения факультативных занятий. Нередко такие занятия срывались по разным причинам, т.к. проводились исходя из возможностей учителя. Решили два первых урока по четвергам отдать факультативам по всем одновременно классам. Практика подтвердила правильность такого решения. Учителя все знали, что в эти часы факультативных занятий они ничем другим не заняты, их ни на что не отвлекают.

В правовом плане разрешили проблему проведения различного рода совещаний. Пришли к выводу, что при хорошей подготовке, без лишних слов можно любое совещание провести в пределах полутора часов. Согласились отвести для заседаний один день – понедельник. Причем между сменами. В первой по всем классам пять уроков. После пяти уроков первой смены до первого урока второй и есть полтора часа.

Первое время трудно было. Теперь привыкли. Вечера все свободны. Зато оперативно и по-деловому стали проходить наши заседания. Тут уж не до проверок тетрадей – работать надо! Вторая смена «поджимает». Вот на деле и рациональное использование времени учителя.

Это же собрание позволило в коллективе организовать семинарские занятия по трудовому законодательству, передовой технологии учебно-воспитательной деятельности.

Алексей Николаевич доволен, наконец-то по пути сотрудничества пошли. Общие дела появились у администрации и профсоюзной организации. Из лексикона исчезли слова о пресловутой помощи. Вспомните. Приходили на какой-либо семинар в лучшую школу. Директор с гордостью отзывается о председателе профкома:

– Он у меня хороший помощник!

Не должно быть такого. Председатель профкома тот же руководитель. Только на общественных началах. И никакой не помощник, а партнер. Главная его роль – защита социально-экономических прав участников образовательного процесса.

Наметить нетрудно. Как организовать дело?

◊ Начинаю действовать, не получается. ◊ Не замыкать все проблемы на себя. ◊ Аргументированно доказывать свою правоту. ◊ Работа над ошибками. ◊ Место для деловых встреч. ◊ Атмосфера открытости, доверия и доброты.

Только что возвратился с очередного семинара, который райком Профсоюза проводил, где один из коллег с досадой поделился, что мои дневниковые записи на практике осуществить не может. Читаю, – говорит, - и все понимаю. Начинаю действовать, не получается.

Готовлю заседание профкома. Только сосредоточусь, текучка «заедает». То куда-то надо срочно позвонить. То справку дать, тут еще неотложные дела классного руководителя…

Знакомо, ой как знакомо всё. А выход есть. Не замыкать все проблемы на себя. Не стараться самому решать все вопросы. Поручать коллегам по профкому.

В самом деле, почему урегулировать разногласия, возникшие между учителем и зам. директора, должен председатель профкома? Не хуже это сделает Мария Андреевна, член профкома. Все знают, что она представляет интересы профкома по проблемам расписания, замены уроков, совещаний. А идут ко мне. Это и хорошо. Всё знаешь, держишь, как говорится, руку на пульсе. Только убежден – не беги сходу, сломя голову, разрешать названную проблему. Всё сам не сделаешь. Вот пример.

Молодой педагог – выпускница педколледжа, решила заочно обучаться в педуниверситете по специальности логопеда. Только вот зам. директора не поняла учительницу: «Найдете замену себе, тогда и об учебном отпуске поговорим».

Поручил Марии Андреевне молодому коллеге помочь. Она у нас молодчина. Сначала все изучит, обдумает, нужные документы найдет для объяснения. Вот и в данном случае закладочки сделала в законах «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании», в наших Правилах внутреннего распорядка и с ними к зам. директора:

- Не понимаю Ваших действий, Галина Васильевна. Вот как по закону, а у нас вдруг по-другому. Почему учитель должен искать замену? Почему отказываем в учебном отпуске?

Признать бы Галине Васильевне разъяснения, извиниться. Все-таки превышение полномочий есть. Ан нет. В адрес профкома полетели фразы: вам бы только контролировать, помощи от вас никакой, бездельников защищаете.

Выдержала Мария Андреевна натиск. Добилась все же проекта приказа об учебном отпуске. Словом, помогла.

Пока Мария Андреевна выясняла отношения с зам. директора, обозначились другие проблемы. Уборщикам служебных помещений завхоз отказала в доплатах за работу с дезинфицирующими средствами. Своим решением. Просто так: не будете получать и все тут. А почему? Кто дал распоряжение?

А библиотекарь запросила с практикантов педуниверситета оплату за пользование учебными пособиями. Учитель физкультуры снял с занятий учащихся – членов команды школы по спортивному ориентированию - для тренировки.

Бывают вот такие дни в школе, когда прорвет сразу в нескольких местах отлаженный механизм. Жизнь есть жизнь. Только в чем причина? Помните, на собрании добрые дела наметили. Никто не возражал. А на деле. Оказывается, реализовать намеченное трудно. И у нас было бы так. Но мы пошли другим путем.

Для нашего коллектива мелочей нет. Любым разногласиям, неполадкам в организации учебно-воспитательного процесса придаем особое значение. И в тот день, когда «прорвало», мы с профкомом рассматривали проблемы у директора. Алексей Николаевич, умудренный жизнью руководитель, внимательно выслушал нас. Тут же извинился за своего заместителя. Подчеркнул: «Под настроение руководителя подстраиваться нельзя. Не будет коллектива. Промолчим, он и «зарываться» начнет. Сразу надо аргументированно доказывать свою правоту! Как Мария Андреевна сделала. Но в любом конфликте виноваты обе стороны. Давайте найдем ошибки и проведем над ними работу».

Что скажешь, компромисс найден. И опять же благодаря разумному подходу директора. Атмосфера разговора стала дружелюбной. Оказывается, у замдиректора накануне

на «скорой» пятилетнего малыша увезла в больницу. Муж в командировке. Как там ребенок один? Душа разрывается. А тут еще неожиданно два учителя заболели. Срочно замену надо обеспечить. Вот и резко ответила молодой учительнице. Не сдержалась.

Мы ведь в школе сердобольные. Сразу входим в положение. И уже стрелки возмущения направлены в адрес другого. Алексей Николаевич опять же направляет разговор в нужное русло: «Так как же с работой над ошибками?». Не буду передавать итоги обсуждения. Лучше о выводах.

Первое. Недостаточна личная роль председателя профкома в реализации намеченного на профсоюзном собрании. Помните тему его – о правах и обязанностях участников образовательного процесса. Так вот. Наметили по группам еще раз «проштудировать» педагогику параллельного и индивидуального действия. А с руководителями не встретился.

Вторая ошибка. Вместо последовательных действий, сразу взялись за решение всех проблем. А они не «вписались» в общешкольный план. Перегрузка пошла.

Третье. Это хорошо, что каждый считает себя профессионалом. Я же педагог – так мы думаем, звание учителя по диплому имею. Потому, стоит ли меня учить, как готовиться к разговору с коллегами? Оказывается, стоит. И прежде всего потому, что формы хорошо усвоили. Над содержанием плохо работаем. Следовательно, сводим все и нередко либо к инструктажу, либо к лекции.

Четвертая ошибка. Берясь за новое дело, не анализируем, как выполнено предыдущее. Вспомните, сколько добрых начинаний было в школе. Но в погоне за новизной, внедрением передового опыта оставляем незавершенным начатое.

К такому выводу пришли на внеочередном профсоюзном собрании. Коротком, оперативном. Куда и вынесли «работу над ошибками». Получасовой разговор пришелся по душе участникам. Оказалось, многие так думали, но боялись в «передовиках» оказаться. Что, дескать, высовываться – план есть, вот и действуй. На этом собрании уже четко прослеживалось, что все говорили не штампованными фразами. Конкретно, коротко. По делу! О чем?

Все отмечали, что профком действует. Заметно его влияние в коллективе. Только вот места в школе не нашлось, где бы профком мог собраться, где бы можно было сосредоточиться. Скажете, методкабинета мало. Или зам. директора отказываются свой кабинет предоставить, когда необходимо собраться. Это все не то. Для общественной организации свой уголок нужен. Где под рукой нужные документы, газеты, журналы.

Кстати, Мария Андреевна, как всегда, руководствуясь документами, процитировала Трудовой кодекс об обязанностях работодателя предоставить выборному профсоюзному органу необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением.

Алексей Николаевич как директор не возражал. Тут же предложил комнату зав. интернатом при школе. Для заведующей кабинет найдем в самом интернате. А для профкома помещение удобное. Чуть меньше классной комнаты. Есть телефон, все необходимое из мебели. Словом, теперь этот кабинет стал местом встречи для разрешения многих социальных проблем, учебы профактива.

Мы быстро оформили стенды по направлениям деятельности профсоюзного комитета. Приоритеты отданы социальному партнерству, участию в управлении школой, коллективным действиям. Особо отражены вопросы охраны труда, работы внутри организации, вне организации, правовой защиты. Все стенды действующие. Как это удалось? Теперь уже трудно вспомнить, но как-то стало правилом – узнал что-то новое, принеси в кабинет профкома. Образовался добротный методический материал.

Тебя интересуют проблемы пенсионного обеспечения или оплаты труда, оздоровления или установления надбавок и доплат – иди в профком, здесь найдешь не только нормативный материал, но и практику применения. Кто отвечает за комплектование? Члены профкома по направлениям деятельности. Кто-то интересную статью о доктрине образования принес, кто-то выступление Министра труда о пенсионной реформе, кто-то

разъяснение ЦК Профсоюза о рабочем времени учителя или колдоговоре – все сосредоточивается в отдельных папках, доступных каждому.

Средства профкома
или председатель - в роли бухгалтера

◊ Строго по смете расходовать средства. ◊ За подотчетные суммы есть ответственность. ◊ Отчет своевременный и правильный. ◊ Оправдательные документы. ◊ Ревкомиссия и бюджет.

По значимости эти записи из дневника надо печатать первыми. И вот почему. Став председателем профкома, любое дело исполняю с большим удовольствием, кроме решения финансовых проблем организации.

Откуда мне было знать, что, используя членские профсоюзные взносы, надо смету доходов и расходов согласовать и утвердить, «дружить» с бухгалтерской и финансовой отчетностью, не забывать про внебюджетные фонды… Большинство из нас считают, что членские профсоюзные взносы наши средства. И кому какое дело, куда мы их тратим. Так-то оно так. Но все до первой проверки. И у меня так было.

Смотрю как-то председатели со стажем у казначея в райкоме получают деньги. На расходы профорганизации. Думаю, и мне надо. Казначей. Правда, уточнила, все ли по смете. Не зная, что это такое, утвердительно ответил: «А как же!»

Приехал в коллектив. Сообщил профкому. Сразу же посыпались предложения: на день учителя надо, ветерану труда с дровами следует помочь, подписку оформить… Словом, деньги раздал. Каким-то чутьём предусмотрел, что в решении профкома надо отметить, кому, сколько и на что деньги выделены. Посчитал, что все в порядке. Вскоре одному из коллег звание заслуженного учителя присвоили. Надо же поздравить.

Раньше как было. Сбросимся по 5-10 рублей. Купим цветов, конфет. Поздравим. Все довольны. Тут же решил, зачем же сборы чинить, все ведь взносы платят. Почему бы у казначея не получить для поздравления. Профком собрал. Все поддержали. Оформил решение, и в райком.

А там первое, что спросили: где отчет об использовании прежней суммы? Тут и призадумался, что-то не так сделал. Говорю, помогите. «Хорошо, - согласилась казначей, - Завтра, послезавтра приедем. На месте посмотрим, поможем. Но без отчета другую сумму получить нельзя». Возмущению моему не было предела. Как это – наши деньги, а ими кто-то распоряжается.

После встречи с председателем райкома поостыл. Правда, до конца ничего не понял, но оставил дело до приезда казначея в школу. Надо отдать ей должное, столь скрупулезно и доступно разъяснившей мне многие финансовые понятия.

Поскольку наша профсоюзная организация школы не является юридическим лицом, финансовое обслуживание ведет территориальная организация – райком. Наших средств, и в этом убедила меня казначей, недостаточно, чтобы иметь в профкоме бухгалтера. Потому все членские взносы поступают на счет райкома. Сколько это в денежном выражении – все зависит от отчислений взносов членами профорганизации.

Мне разъяснили, как формируется сумма отчислений. В нашей организации это складывается так. Фонд заработной платы на год составляет 1400,0 тыс. рублей. Поскольку каждый член Профсоюза уплачивает один процент членских профсоюзных взносов, то нетрудно определить, что отчисления составят 14000 рублей (1400,0 тыс. рублей х 1,0 : 100 = 14000 рублей). В распоряжении первичной организации остается 65 % от этой суммы. Почему?

Пленум обкома Профсоюза определил, что 35 % перечисляются на мероприятия, проводимые обкомом, райкомом Профсоюза. Это не противоречит и отраслевому Уставу

Профсоюза. Так мы разъясняем членам Профсоюза о наших финансовых возможностях. Они не так велики.

Судите сами. 65 процентов от 14000 рублей составят 9100 руб. (14000 рублей х 65 : 100 = 9100 рублей). Это и есть сумма, составляющая отчисления от членских профсоюзных взносов по нашей организации, которыми распоряжается и использует профком на нужды профсоюзной организации.

- Значит, - спрашиваю у казначея, - наш доход составляет 9100 рублей?

Казначей подтверждает, что доходная часть составит 9100 рублей. А расходная часть будет зависеть от решения профсоюзного собрания.

Как составить расходную часть бюджета? До обсуждения на собрании четко просчитываю расходы по статьям. Возьмем статью «Культурно-массовая работа». Комиссия профкома этого направления предлагает провести 4 тематических вечера.

Обсчитываем затраты на одно мероприятие. К примеру, вечер чествования педагогических династий. Из практики знаем, что участвовать будет не более 50 чел. Прикинем расходы:

чаепитие - 500 руб., сувениры - 400 руб., цветы - 100 руб.

Итого: 1000 руб.

Выходит, на одно только мероприятие надо 1000 рублей. А доходов всего 9100 рублей. Сами члены Профсоюза заявят о сокращении расходов и согласятся выделить на все вечера в пределах 2500 рублей. Потому что еще деньги нужны на новогодние подарки, спортивные соревнования, оздоровительный лагерь, подписку. А это не менее 2500 рублей.

Значит, на культурно-массовую работу предусмотрим 5000 рублей. Остается 4100 рублей. Куда направить эти средства? Без колебаний все скажут – на материальную помощь. В самом деле, нуждающихся много. А средств недостает. Из 4100 оставшихся 2000 рублей все согласятся направить на материальную помощь. Остается 2100. Что делать? Профактив надо премировать? Надо! Кому-то из работающих помочь путевку приобрести. Соглашаемся на том, что 2100 рублей отнести на статью «прочие расходы». Вот и вся смета.

Утвердили ее на профсоюзном собрании. Из этого и исходим. Споров много бывает. Но ведь дополнительных источников финансирования нет.

А за выделенные средства еще и отчитываться надо. И вовремя, и правильно! Поистине бухгалтером надо быть.

Опираясь на практику, советую необходимое для чаепития или других целей приобретать при получении кассового чека и копии счета с перечислением наименований товара. Их всегда выдают при наличии кассового аппарата. Приобрели, скажем, минеральную воду в магазине, потребуйте к кассовому чеку копию, где будет четко указано, сколько приобретено товара, по какой цене и на какую сумму. После проведения вечера составьте акт, что приобретенные продукты (товары) использованы для конкретного вечера.

Это облегчает работу вашей ревкомиссии, которая создается в каждой профорганизации, и подтвердит правильность использования подотчетных сумм согласно смете. Мы стараемся не менее двух раз в году заслушать председателя ревизионной комиссии о результатах проверки исполнения сметы. При этом обеспечивается гласность. А главное – исключается возможность использования средств профбюджета не по назначению.

Может, кому и покажутся излишними мои предупреждения. Но убежден: расходование средств профбюджета должно быть гласным и находиться под постоянным контролем.

Сколько стоит согласие профкома

◊ На каникулах еще труднее. ◊ О чем думает профком? ◊ Опять защищать идешь? ◊ Мало ли что в вашем кодексе пишут. ◊ Мудрость директора. ◊ Мнение

каждого можно и нужно учитывать. ◊ Рационально распределять рабочее время учителя. ◊ Каждый должен знать. ◊ Действовать по Закону.

Последние дни учебной четверти. Заходишь в учительскую – все у стенда объявлений. Каждый из коллег подходит, читает очередные «указания». Редко кто молчит. Обычно тяжелые вздохи: «Когда все сделать? На каникулах еще труднее работать! И что думает профком? Не без его согласия, наверняка, определили столько поручений, мероприятий. Ни минуты отдыха!»

Знакомая картина, правда. Она меняется при появлении завуча. Все затихают. Будто бы и возмущений не было. Волнения нарастают при появлении кого-то из профкома. Выслушаешь нарекания. Честно скажу, справедливые в большинстве своем. И идешь к завучу.

Галина Васильевна сходу задает вопрос: «Что, опять защищать идешь?»

- Нет, - говорю, - требовать.

Даже так! – возмущается зам. директора. – А как мне быть? Не я ведь придумала эти отчеты, семинары…

Жду пока выговорится Галина Васильевна. Очень ее понимаю. Нелегко и ей. Это правда. Но ведь можно компромисс найти. И спокойно продолжаю:

- Галина Васильевна! Слов нет, все надо делать. Но ведь поручения, что Вы дали, не укладываются в график занятости на каникулах, надо согласовывать с профкомом. Это не мое требование. Закона! Давайте заглянем в кодекс.

Галина Васильевна перебивает меня с раздражением: «Мало ли что в вашем кодексе пишут!»

- Да не в моем, - отвечаю. Это же свод законов, а не пожелания. Вот статья 371 ТК и требует принимать решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа. Даже перечень вопросов дан.

Нас прервал директор. «О чем спор? – вступил в разговор Алексей Николаевич. - Галина Васильевна, пожалуйста, снимите все объявления. Надо было не только с профсоюзом согласовать, но еще и с директором утвердить график работы на каникулах. Обсудим. Посоветуемся. Коллегиальность никому еще не помешала».

После первой смены состоялось заседание профкома. Алексей Николаевич и Галина Васильевна рассказали об объеме работы на каникулах. Все одобрительно кивали. В самом деле, как не участвовать в олимпиадах? Или почему мы должны отказать детям в проведении КВН? Как обойтись без курсовой переподготовки?

Сергей Васильевич, помните, я уже писал об этом замечательном человеке, молчаливое согласие нарушил разумными предложениями:

- Всё так. И мы проведем, что запланировано. Но очень многое можно осуществить без привлечения всего коллектива. Например, зачем всем учителям давать информацию о выполнении предписания службы охраны труда? Я – уполномоченный по охране труда. Веду учет сделанного по всем кабинетам. Мне полчаса хватит на подготовку такой информации.

Высвободится время у учителей, если информацию по учебникам сделает библиотекарь, а не каждый классный руководитель. Ведь Зоя Сергеевна в курсе дела по каждому классу. У нее все сведения – кто сколько денег сдал. Сколько и каких новых учебников потребуется.

По КВН, олимпиадам, вечерам. Каждому обязательно быть? А участие одних учителей в КВН предусмотреть, других – олимпиаде и т.д. Это сократит занятость.

Сергея Васильевича все поддержали. Но внесли и другие предложения. В частности, не допускать подготовку информаций по времени к каникулярным срокам. По статотчетам сроки всегда известны. Потому следует иметь график их предоставления.

Нет необходимости письменных отчетов учителей о выполнении программы преподаваемого предмета. Завуч всегда проводит собеседование с педагогами. Уточняет при-

чины невыполнения. Делает соответствующие пометки. Принимает меры по реализации в полном объеме учебных планов и программ.

Как видите, резервов высвобождения времени предостаточно. Каков итог? До минимума сведена отчетность. Рационально распределено время по осуществлению массовых мероприятий. У учителей появилась возможность два дня в каникулы заняться методической подготовкой по своим планам.

Здесь же на профкоме уточнили график занятости на каникулах, который директор с учетом мнения профкома утвердил приказом. Представленный документ вызвал одобрение в коллективе.

Могу повториться и всё же скажу о мудрости нашего директора. Алексей Николаевич поблагодарил профком за оперативность и серьезный подход к решению проблемы рационального использования времени учителя. Но еще и опередил наши помыслы в части принятия руководством решений с учетом мнения профкома, с разрешения профкома, совместно с профкомом, с участием профкома.

Что греха таить, мы порой не придаем значения этим понятиям. А зря! Ведь каждый из нас должен знать права профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом: они представлены многими статьями. Загляните – ещё как пригодится!

Контрольные функции профкома

◊ Опять контроль! Сколько можно? ◊ Ходите тут, только мешаете работать! ◊ Убежден в своей правоте. ◊ Только директора, а почему? ◊ Санврач убеждает. ◊ Непонимание проблем санитарного режима. ◊ Многие нарушения законодательства о труде. ◊ Положение надо исправлять. Как? ◊ Надо законодательство проштудировать.

Вряд ли кого воодушевляет фраза «контрольные функции профкома». По крайней мере, рядовой учитель скажет: «Опять контроль! Сколько можно?» И прав будет мой коллега. Действительно, кто только не контролирует школьное дело!

Ничего против этих служб надзора и контроля сказать не могу. Они нужны. Мало того, сотрудничество с ними и исполнение их предписаний – лучшие средства охраны здоровья и жизни как работающих, так и детей.

Но я о другом контроле. О нашей функции по соблюдению законодательства о труде, правил и норм по охране труда. Но причем здесь Профсоюз? Вспомним Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Именно он закрепил и более конкретно определил право профсоюзов на осуществление контроля соблюдения работодателями, должностными лицами трудового законодательства.

Обратите внимание, речь идет о работодателях, должностных лицах. Исполнение ими мер по созданию условий и охраны труда. В первые годы работы председателем профорганизации как многие не замечал этого. Всегда сочувствовал директору, его замам, когда на школу, особенно перед началом нового учебного года, «наваливались» одна за другой комиссии. Даже защищал руководство. Помню, однажды разгорячился? «Ходите тут, только мешаете работать!» Это в адрес представителей пожарной охраны, санэпидстанции. Был убежден в своей правоте.

В самом деле – любая комиссия всегда требует только директора. А почему? У нас в коллективе каждый из заместителей отвечает за свой участок работы. Вопросы пожарной безопасности – у завхоза. Обучение правилам дорожного движения – за организатором ОБЖ. Соблюдение режима рабочего времени у заместителя по учебной работе… Итак по каждому направлению. Что скажешь, все правильно вроде бы. Ан, нет.

После моего «горячего» выступления санврач Вера Васильевна, долгие годы курирующая нашу школу, попросила меня по завершении работы комиссии переговорить. Остался после комиссии. Опять вспылил. Дескать, воспитывать будете!

- Нет, - спокойно ответила Вера Васильевна, - Давайте анализом займемся. Проследим исполнение предписаний. Причины неисполнения найдем. О последствиях поговорим..

Предложение принял. Люблю конкретный разговор вести. Как-то почувствовал, что Вера Васильевна на это и сориентирована. Вроде настроился.

Вера Васильевна продолжала разговор. Вот смотрите, год назад мы прекратили занятия школы в связи со вспышкой гепатита. Не учились дети, не работали учителя, другие сотрудники. А сколько это стоит? Материальные затраты по исполнению предписания составили более 100 тыс. рублей. А эти средства могли бы быть направлены на организацию учебно-воспитательного процесса. Выходит, сами себя обделили. А зарплата? Вы ее получили сполна. По среднему заработку. А занятий-то никто не проводил. Наложили мы штраф на директора. В сумме двух должностных окладов. А возмещение отнесли не за счет директора, а за счет управления образованием.

Задумался я. Честно признаюсь, информация Веры Васильевны была для меня открытием. Да если бы только для меня. Никто ею не владел. И сейчас, при очередной проверке, выяснилось, что многое необходимое к началу занятий не выполнено. Питьевых фонтанчиков нет. Моющие и дезинфицирующие средства отсутствуют. С горячей водой перебои. Посуда не заменена на керамическую или одноразовую. Повара санминимум не прошли. Медицинское освидетельствование на отсутствие противопоказаний к работе с детьми не проведено…

Краснеть мне пришлось. Извинился за непонимание проблем, поднимаемых санслужбой. Разговор наш прервала инспектор управления по кадрам. Ее информация была для меня откровением, когда я узнал о многих нарушениях законодательства о труде.

Оказывается, трудовые договоры в письменной форме заключаются избирательно. Многие работники их не имеют. В трудовые книжки не вносятся изменения о перемещениях, наградах, присвоении квалификационных категорий. Отпуска предоставляются с разрывом, а должного оформления нет…

Сник я совсем. Тем более, что мои собеседники, не сказал бы, язвительно, но как-то с недоверием заметили: «Профком мог бы помочь многим коллегам, если бы занимался осуществлением контроля. Упустил главное. Пошел на поводу администрации».

Положение надо исправлять. Но как? Ошеломленный информацией, как-то и не нашелся сразу. Первое желание было бросить всё. Что мне больше всех надо. Состояние мое незамеченным не осталось. Сергей Васильевич, (опять Сергей Васильевич) выручил:

- Давай, Леша, соберем профком. Расскажем всё как есть. Сообща легче искать выход из сложившегося положения.

- Согласен.Только надо мне законодательство проштудировать. Денек-другой почитаю, выписки сделаю. Конкретнее будет разговор.

За основу взял Трудовой кодекс – статью 370, а также Закон «О профсоюзах…» – ст. 19-20. Сделал выписки к заседанию профкома и всем рекомендую так поступать.

Вот перечень основных вопросов, по которым наиболее часто допускаются нарушения:

трудовой договор, прием на работу, перевод и увольнение с работы;

рабочее время (продолжительность и режим);

время отдыха (продолжительность и предоставление всех видов отдыха – обеденного перерыва, отдыха между рабочими неделями, праздничных дней, отпусков);

оплата труда (то есть система, размер, сроки выплаты заработной платы);

гарантии и компенсации;

льготы и преимущества (предусмотренные законодательством и коллективным договором);

нормы труда (выработки, времени, численности).

Перечень помог нам осуществить контроль по этим направлениям. Что мы и делали в течение учебного года. Не все сразу получалось. Пришлось доказывать руководству школы, что по выявленным нарушениям профком вправе требовать их устранения. Причем в недельный срок работодатель обязан рассмотреть требования профкома и информировать его об их разрешении.

В результате по нашим проверкам администрация пересмотрела расписание занятий для многих педагогов. Оказалось возможным довести до минимума «окна» в расписании.

Сверка по трудовым книжкам способствовала уточнению педагогического стажа. Несколько педагогов с высшим образованием, оказывается, имеют 20-летний педстаж, а по 12 разряду зарплату не получали. Положение исправили.

Восторжествовала справедливость – теперь беспрепятственно проводим необходимое согласование с профкомом локальных актов школы. У администрации нет возражений и по нашим действиям в связи с требованиями Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Профком теперь имеет право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и других нормативных актов об охране труда;

проводить экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное расследование;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц предприятий, организаций о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;

предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, выдавать при этом соответствующее предписание.

Действуем через своего уполномоченного по охране труда. Уполномоченный избран на профсоюзном собрании. Он осуществляет свою деятельность на основе Типового положения об уполномоченном профкома по охране труда, утвержденном постановлением Исполкома Генерального совета ФНПР 16 июня 1994г. № 5-5. Честно признаюсь, что мы даже не знали об этом Положении. Но подготовка к профкому, изучение нормативной базы по контролю помогли убедить администрацию в правомерности наших планов по системе контроля по различным аспектам жизнедеятельности коллектива, в том числе, за выполнением коллективного договора.

День открытых дверей

◊ Сказку сами создаем. ◊ Время работает на правду. ◊ Чтобы быть крепче. ◊ Общие дела укрепляют социальное партнерство. ◊ Когда за работу берутся неравнодушные люди. ◊ Чем обеспечивается успех дела.

Недавно словно в сказке побывал. Да, да! Представляете, прихожу в райком Профсоюза на очередной семинар. Как всегда минут за 10-15 до начала. И что это? То-ли праздник какой готовится? Или кто-то иллюстрировать свое выступление решил? – Так красочно и людно было в фойе! Не так уж часто праздники в наших коллективах.

Оказывается, это конкурс. Профсоюзных уголков и стенгазет. Каждый профком представил свое видение уголка профсоюзного активиста или газету. Разнообразие решений не позволяет пройти мимо. А краски, цветные фотографии! Короткие, но яркие тексты… Не прочитать каждый – совестно. Люди старались, как могли. Да и интерес у всех велик. Потому и семинар чуть позже назначенного времени начали. И это здорово! Ведь участники увидели свой коллектив в сравнении с другим. Дискуссии, споры разгорелись.

Наверное, так и надо – деловыми, конкретными должны быть наши семинары, встречи, обмен опытом.

Казалось бы, что особенного – смотр уголков. А все с записными книжками, запросами, вопросами: как это удалось? Можно ли сценарий позаимствовать? А нельзя ли в гостях в вашей школе побывать? Слышу эти рассуждения и радуюсь за сказочность обычного рядового события. Вот в этот бы «водоворот» мнений, суждений, оценок пригласить всех скептиков, кто считает, что Профсоюз изжил себя.

Прочитал уголки «Наша маленькая страна», «Профсоюзное интервью», «Профсоюзная жизнь. Кадр за кадром» и другие и понял, что наш Профсоюз живет скромными и нужными делами. Время работает на правду. Только единством действий мы доказываем свою жизнеспособность.

А чтобы быть крепче предложил ежемесячно проводить День открытых дверей. Как на этой встрече. И проводили. Хорошо получилось. Идея проста. В последний четверг месяца идем в гости к членам профкома одной из школ. Они открыто представляют нам свою организацию. Что называется в черновике. Ничего не исправляя или сглаживая. Как есть. И когда в такой обстановке знакомишься, скажем, с протоколами заседаний профкома, ощущаешь тщательную отработку позиции профсоюзного органа.

Вспоминаю, были мы на Дне члена Профсоюза одной из школ. Проводится он, как правило, по окончании учебного года. Профком организует выезд коллектива за город. На весь день. На природе происходит неформальный отчет о жизни профорганизации в минувшем учебном году, планируется работа на будущее. Каждый получал оценку своего труда – все ведь в течение года участвовали в общественной жизни. Администрация находит возможность отметить лучших из лучших. Свое слово сказали райком и обком Профсоюза, наградив лучших профактивистов. Затем «веселые старты» детей, состязания взрослых…

Дни члена Профсоюза в школе показали, что профорганизация действует! А общие дела укрепляют социальное партнерство, сплачивают коллектив. И это особенно важно, когда за работу берутся неравнодушные люди. Как в одном из детских садов. В нем мы побывали в День открытых дверей. Кстати, и школьным педагогам есть что взять на вооружение. На что обратил внимание. Деловые споры, а нередко и компромисс, помогают поддерживать в коллективе атмосферу уверенности в своих силах, желание трудиться творчески. Составляя коллективный договор, профлидер старается учесть все, что необходимо для защиты социальных гарантий. Что немаловажно для маленького женского коллектива. Прежде всего речь идет о предоставлении дополнительных выходных дней для решения бытовых вопросов, бесплатных медицинских осмотрах, оказании материальной помощи в связи с длительной болезнью, дополнительных днях к отпуску тем, кто в течение года не пользовался больничным листком.

Успех дела обеспечивается действенным контролем профкома за реализацией намеченного. Мне понравилось, что в поле его зрения вопросы нормирования, режима труда и отдыха членов трудового коллектива, установления доплат. Чувствуется, что заботу и внимание профкома люди видят и ощущают ежедневно. Объединяет коллектив смотр художественной самодеятельности «От сердца к сердцу», вокальные конкурсы, шахматные турниры.

И еще об одной встрече. В обычной школе. В начале 90-х годов третья часть коллектива вышла из Профсоюза. Ой, каким бальзамом происшедшее было для руководителей. Они ведь в те годы и не скрывали своего намерения расколоть, ослабить Профсоюз.

Нелегко было профлидеру Г.Васильевой. Вместе с профкомом она умело сместила акценты в своей деятельности, направила ее в русло, соответствующее складывающейся социально-экономической ситуации. И люди сразу убедились, что защитить их в рыночных условиях некому, кроме как Профсоюзу. Главный стержень – социальная защита. Профком не останавливался ни перед чем. И митинги, и акции протеста, и телеграммы.

По их требованию, а не работодателя, состоявшиеся в школе встречи с руководителями законодательной и исполнительной власти существенно повлияли на улучшение положения в учительской среде. Организация восстановилась. Все вышедшие из Профсоюза возвратились.

Рассказал о нескольких эпизодах. Кажется, ничего особенного. Будни. А из них-то жизнь и состоит. Не представляю себе, что Дни открытых дверей не состоялись бы. Обеднил бы свою жизнь, опыт профсоюзного лидера. Не передал бы другим, чем сам владею…

На основе взаимных прав и обязанностей

◊ А что думает профком? Порядок надо наводить. ◊ Рекомендации ЦК. ◊ Разногласия разрешаются правилами. ◊ Убедить руководителей. ◊ Не мудрить, по закону действовать.

Каждый из председателей профкомов испытывал на себе огромные трудности, связанные с конфликтными ситуациями в коллективе. Что характерно, крайним всегда пытаются выставить профком. Кому не знакомы фразы «А что делает профком», «Профкому надо порядок наводить». Так ли на самом деле?

На мой взгляд, мы многое теряем при выработке локальных нормативных актов своего трудового коллектива. Куда-то спешим. Соглашаемся с вносимыми на обсуждение коллектива проектами. Как-то поймал себя на мысли, что формальную позицию занимаю. И сам себе доказал, что это так.

К примеру, правила внутреннего трудового распорядка. Где они? На основании чего разработаны? Во-первых, с трудом нашел пятилетней давности экземпляр. Он не только должен быть доступен для каждого. Но и в обязательном порядке должен предъявляться работнику для ознакомления при приеме на работу.

Рекомендации – рекомендациями. На деле не так просто. Учительница В. ко мне с требованиями: «Меня увольняют за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. А вы меня не защищаете». Объясняю. Вы не являетесь членом Профсоюза. И вспомнили о нем только в критической ситуации. Да Бог с ним, давайте по существу. Какие претензии предъявлены вам руководством?

Оказывается, учительница В. имеет три взыскания. Первое – выговор за отказ участвовать в финале конкурса вокалистов. Второе – замечание за отказ возместить ущерб в связи с незаполненными журналами и якобы непроведенными уроками. Третье – выговор за самовольное изменение расчасовки по программе.

Посмотрели мы с коллегой разделы Правил внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции. А там никак такие требования и не обусловлены. Да и не могло такого быть! Поскольку все они противоречат законодательству.

А в приказе как надо: за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Короче, отстояли мы учительницу. Алексей Николаевич, директор наш, не возражал. Раз нет в локальных документах этих требований, то и о нарушениях не может быть речи.

Нередко между сторонами трудового договора разгораются споры о времени начала и окончания ежедневной работы. Между тем в ст. 100 ТК РФ четко определено, что коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка должны устанавливаться эти сроки. Как и график сменности.

В наших Правилах это не зафиксировано. К кому претензии? К работнику, тогда почему? Он и не предполагал, что за 15-20 минут до занятий должен быть на рабочем месте. А по окончании доложить завучу, что закончил занятия. Получается, что нарушение закона есть, а предъявить требования к работнику нельзя: никто его и не знакомил с таким порядком.

Десятки других примеров можно привести. Исключить разногласия между работником и работодателем помогают четко отработанные Правила внутреннего распорядка и должностные инструкции. Доходить до этой четкости приходится с трудом.

В самом деле. Повар к указанному сроку не подготовила обед. Дети интерната нарушения режима питания не выдерживают. Вина повара есть. Наказать нельзя. Потому, что нарушения с ее стороны связаны с отключением электроэнергии. А пункт 5 ст. 81 ТК РФ указывает о нарушениях без уважительных причин. Упусти такую оговорку – и защитить трудно.

Еще пример. Мы отстояли в наших Правилах пункт на право получить квалификационную категорию в соответствии с Положением о порядке аттестации. Теперь никто из замов не ставит препоны. Дескать, не время. Надо подождать. Вы еще не готовы, к примеру, на высшую категорию аттестоваться.

Нет теперь и проблем с ознакомлением с нормативными документами. Профком настоял, а администрация четко исполняет требования знакомить вновь поступающих с уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами по технике безопасности и инструкцией по охране труда, другими локальными актами.

Удалось убедить руководителей, что по общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен. Убежден, что и председатель профорганизации должен знать это.

Не скрою, трудно далась фраза «Днем увольнения считается последний день работы». Казалось бы, в ТК РФ она записана. А вот включили в Правила и сняли вопросы «почему работала последний день, к примеру, 25-го числа и эта же дата проставлена в трудовой книжке». Да потому, что с 26-го числа работник уже не работает в нашей школе.

Что касается раздела «Рабочее время и время отдыха». Не мудрили, а взяли этот раздел из рекомендаций ЦК Профсоюза. Все просто, доступно. А главное на основе взаимных прав и обязанностей изложен материал. И об учебной нагрузке и продолжительности рабочего времени, и изменении существенных условий трудового договора.

Словом, если мы хотим слаженности, трудиться без конфликтов, то необходимо особо отработать раздел о правах работника и работодателя. Здесь нет мелочей. Что-либо упустили, для себя же трудности создаем.

Возникают разногласия между работниками и работодателем – это уже предмет коллективного трудового спора. Значит примирительную комиссию создаем. Переговоры ведем. При не согласии действуем через посредника или арбитраж. Но не останавливаемся. Помощник здесь закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Надо строго соблюсти порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка. Они согласно ст. 190 ТК РФ утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Другого нет. Иногда же профком вынуждают утвердить их. Это неправомерно.

Знай дружбе цену

◊ Ни минуты покоя. ◊ Как можно проще, доступнее. ◊ Ну как тебя расшевелить? ◊ Общие дела объединяют. ◊ Свою газету самим и делать.

Если, дорогой коллега, нашлось у вас время прочитать дневниковые записи, значит, небезынтересна профсоюзная жизнь. Дело, которому служим. Обратили внимание, когда собираемся вместе мы, председатели ПК, то по-разному ведем себя. Кто десятилетия возглавляет профком, всегда в заботах, хлопотах. Ни минуты покоя. На этом фоне несколько обособлены новички. Стесняются. Боятся задать, как им кажется, «нелепый» вопрос, выглядеть назойливыми…

Как хочется помочь им быть на равных. Потому и адресовал им, новичкам, дневниковые записи. В них нет научного анализа. Старался как можно проще, доступнее показать дни и дела профкома. Сделал это по направлениям. Даже не подозревал, что предложенные мною разделы стали основой для докладов председателей райкомов Профсоюза, организующих учебу профактива. Честно скажу, приятно было узнать о полезности моих набросков.

Это же здорово, когда есть что обсуждать, на чем строить беседу. На одном из семинаров председатель райкома раздала ксерокопии четвертого раздела дневника «Средства профкома, или председатель ПК в роли бухгалтера». Занятие прошло более чем активно. А все потому, что у каждого был наглядный материал. Двухчасовая дискуссия не оставила ни одного неразрешенного вопроса. Все согласились – такая форма наиболее удачна.

Все в профсоюзной жизни можно разрешить, если вокруг тебя атмосфера дружеских отношений. Но всегда в коллективе есть люди как бы в стороне от коллектива. Обособленны, задумчивы… Даже хочется сказать иногда: «Ну, как тебя расшевелить? Как втянуть в общественную жизнь? Как убедить, что вокруг тебя друзья? И никто не злорадствует, когда в очередной раз на педсовете тебе учинили разнос. Или класс твой вновь отличился недобрым проступком».

И так и эдак подходишь к такому педагогу – ничего не влияет. Согласитесь, что каждый из нас пережил такое. А как быть? Убежден, что есть и для такого коллеги в коллективе человек как Сергей Васильевич. Помните, несколько раз рассказывал о нем. Конечно, не каждый другом может стать, но поддерживать товарищеские отношения каждому дано. Как известно, общие дела объединяют. К дружбе ведут.

Помню, никак не устанавливались у меня отношения с историком Игорем Владимировичем. Не доверял он мне, считал, что по-разному отношусь к коллегам. А надо было юбилейную газету сделать. Знал, что Игорь Владимирович хорошо рисует. Попросил оформить. Газета на радость всем получилась. Приятно было и исполнителю. Чувствую, ближе стал. Общие интересы нашлись. Теперь даже не представляю как без него в оформительских делах.

Убедился и в том, что дружескую поддержку получишь всегда. Только начинать разговор следует с совета. Всегда начинаю примерно так: «Как ты считаешь, это приемлемо у нас?» И выдаю какие-то вырезки из публикаций или свои записи после очередных Дней открытых дверей. Бывает, правда, в ответ получишь: «Да некогда мне, не мое это дело. Мне лучше урок лишний дать, чем общественное поручение выполнить!»

Не спешу с выводами, оценками. В другой раз прошу: «Ты только почитай, как фестиваль народного творчества в соседней школе проводят». Через некоторое время согласие получаю. Оказывается, уже готовый материал натолкнул коллегу на мысль создать оргкомитет. Привлечь всех. Это неправда, что интереса к фольклору нет. Как только объявили о фестивале, посыпались предложения.

Наталья Константиновна, что отказывалась от общественной работы, так «загорелась» идеей фестиваля, что и оргкомитет возглавила. Диплом культпросветучилища через многие годы помог проявить себя в коллективе. Фестиваль удался. А мы все стали дружнее, ближе друг к другу.

Вот так и «зажигаю» людей. Помощники и верные мои друзья – газеты, журналы, книги. Что интересное появится, вырежу, перепишу и в отдельную папку. Зато, когда приближается, к примеру, День учителя, беру папку с одноименным названием. А в ней за год добротный материал накопился. Общими усилиями, кстати. Каждый пополняет ее. Как-то молодая учительница, выпускница педучилища, побывала в другой школе на чествовании педагогической династии. Дедушка пригласил. Он эту династию возглавляет. Галина Федоровна взахлеб рассказывала, как проходило чествование. А в заключение передала мне сценарий. Не поленилась, переписала. Материал есть, используем!

И еще. Здорово, что ЦК и «Учительская газета» приняли столь важное для нашего Профсоюза решение о периодическом издании «Мой Профсоюз». Теперь мы не только на уровне областной организации имеем информацию, но и всех россиян.

Известно, что газета сильна поддержкой читателей. Потому профактиву надо бы, не стесняясь, писать о своих делах. Пусть даже незначительных. Любая информация наталкивает на новые дела. Выступления в печати – серьезная поддержка председателям профкомов. Ведь работают они в школах, детских садах, учреждениях дополнительного образования самоотверженно, на общественных началах. И в добром слове нуждаются.

«Мой Профсоюз» стал нашим помощником. Поддержать бы газету, показать на её страницах наших профлидеров, раскрыть проблемы, поделиться опытом.

Удастся рассказать о людях, профкомах – значит получим колоссальный материал о профсоюзной жизни.!

Трудно выбрать тему? Да! Но только на первый взгляд. Смотрите, разве небезынтересно на примере одного профкома раскрыть проблемы его сотрудничества с директором школы?

Или показать титанический труд членов комиссий профкомов и их заботу о ветеранах, пенсионерах. Даже о том, как им удается организовать посадку картофеля, договориться о муке, сахаре, других продуктах для малоимущих. Земные дела, скажете. Да! Но знать о них должны!

«Мой Профсоюз» сможет стать настоящей опорой. При нашей поддержке, конечно. Словом, призываю свою газету самим и делать. А главное – мы вместе создадим народную энциклопедию профсоюзной жизни.

Сидорова Татьяна Павловна,
председатель Ленинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ г. Воронежа

НЕСКОЛЬКО СОВЕТОВ ПРЕДСЕДАТЕЛЮ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Прошло отчётно-выборное профсоюзное собрание. Избран профком и председатель. Что дальше? С чего начать и как построить работу? Как правильно расставить приоритеты в деятельности профсоюзного комитета? Что необходимо сделать, чтобы профорганизация стала сильной и авторитетной? Как изменить ситуацию, когда большая часть коллектива думает не о том, что каждый может сделать для профсоюза, а только о том, что профсоюз обязан сделать для каждого?

О Профсоюзе в целом судят, прежде всего, по делам профкома и его лидера, работающего рядом с тобой в коллективе. Он должен быть и хорошим специалистом, и хорошим руководителем, и хорошим психологом. А ещё очень важно уметь общаться с людьми.

С чего же начать? Как построить свою работу? Как правильно расставить приоритеты в деятельности профкома? Что необходимо сделать, чтобы профсоюзная организация стала сильной и авторитетной в ситуации, когда большая часть членов Профсоюза думает не о том, что он может сделать для Профсоюза, а только о том, что Профсоюз обязан сделать для него.

«Только не я», «Я устала», «Не хочу портить отношения с администрацией», «Я плачу профсоюзные взносы, какие претензии?». Такие ответы очень часто слышат председатели профкома в ответ на предложение поучаствовать в жизни профсоюзной организации.

В профсоюзной работе, как и в любой другой, главное – это целевая установк**а.** Если профком нацелен исключительно на подарки, путёвки, новогодние ёлки и т.д., то сильной организации не будет. Такой Профсоюз люди воспринимают как отдел администрации. Но профсоюзы всегда и везде создавались для экономической борьбы, а не для культмассовой работы. И в Уставе Профсоюза записано, что «основными целями являются представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза».

Сегодня людям гораздо важнее чувствовать себя защищёнными, сохранить своё рабочее место, получать достойную заработную плату, иметь приемлемые условия труда. И если работники видят, что профком представляет их интересы, а не интересы администрации и готов защищать членов Профсоюза на деле, то, поверьте, одной этой готовности уже достаточно для того, чтобы люди сплотились вокруг такого профкома.

Я неспроста так подробно останавливаюсь на целевой установке – это решающий фактор, фундамент всей работы профкома.

Начинать надо с чёткого планирования

Вся многообразная деятельность профсоюзной организации отражается в различных документах, которые составляют делопроизводство выборного профсоюзного органа. Правильная организация делопроизводства является важным условием обеспечения успешной деятельности профкома по защите трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Основой для плана должны быть следующие документы:

1. Устав Профсоюза.
2. Соглашения (областное, городское, районное).
3. Коллективный договор образовательного учреждения.
4. Социальный паспорт первичной профорганизации.
5. Анализ работы профсоюзного комитета школы по мотивации профчленства.

Кроме того, необходимо изучить предложения и замечания, высказанные членами Профсоюза на отчетно-выборном профсоюзном собрании, ознакомиться с планом работы районной профсоюзной организации.

Основой в защите социально-трудовых прав работников в учреждении должен быть, конечно, коллективный договор. Он определяет взаимоотношения коллектива и администрации. Его составление должно основываться на изучении особенностей и потребностей коллектива, финансовых возможностях учреждения. Коллективный договор также утверждается на собрании трудового коллектива, и каждый работник имеет право внести свои предложения при его обсуждении.

Со стороны профкома необходимо обеспечить постоянный контроль за выполнением коллективного договора, проводить отчеты администрации и профсоюзной организации о его выполнении.

В разработке коллективного договора большую помощь окажет **социальный паспорт учреждения** *(приложение № 10).* Мы его составляем с 1999 года, и это позволяет нам не на словах доказывать властям, что работники образования, как никто другой, нуждаются в социальной поддержке, оказывать адресную материальную помощь, анализировать состояние социально-экономического положения каждого члена Профсоюза и коллектива в целом. Особенно это актуально сегодня в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

А вот анализ работы профкома по мотивации профсоюзного членства *(приложение № 11)* необходим при планировании работы по укреплению профсоюзной организации, индивидуальной работе с членами и не членами Профсоюза.

Я считаю, что к работе по мотивации следует подходить системно и комплексно, а для этого необходимо изучить причины выхода работников из Профсоюза. Ведь устойчивая мотивация в коллективе является показателем состояния морально-психологического климата, показателем делового и просто человеческого общения в профсоюзной организации, показателем активности профкома по реализации защитной функции Профсоюза, информационной работе, уровня грамотности профактива.

Мы подготовили примерную номенклатуру дел и примерную циклограмму работы первичной профсоюзной организации на год и раздали как образец всем председателям профкомов *(приложения № 1 и № 2)*.

Разработали:

- Рекомендации о действиях профкома первичной профсоюзной организации по организационно-правовым вопросам накануне нового учебного года *(приложение № 3)*.
- Примерную циклограмму правовой работы *(приложение № 4)*.

Каждый руководитель и председатель профсоюзной организации имеет рекомендации по взаимодействию в рамках социального партнёрства в части соблюдения прав трудящихся и перечень статей Трудового кодекса РФ, определяющих права профсоюзной организации в сфере трудовых отношений.

Знание**,** а главное – применение нормативных актов *(приложение № 5)* позволит профкому не допускать нарушений в правовых отношениях между администрацией и работником.

Наиболее часто допускаются нарушения при:

- заключении трудового договора, переводе, увольнении с работы;
- определении режима рабочего времени и времени отдыха;
- оплате труда (т.е. система, размер, сроки выплаты);
- при распределении стимулирующих выплат;
- определении льгот и преимуществ, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

К сожалению, бывает и так, что председатели первичных профорганизаций если и знают хорошо права Профсоюза, то не часто пользуются ими. Недостаточно настойчивы в решении возникающих проблем. А ведь миссия Профсоюза – та самая «вредность», которую испытывают от наших действий все уровни власти, та критика, которую они слышат от нас во все времена, - нужна для отстаивания интересов педагогов, работников образования.

Главная наша задача – поддержать человека при аттестации, при составлении графика работы, отпусков, расписания уроков, распределении нагрузки, сокращении.

Предметом особой заботы профкома должно быть участие в распределении учебной нагрузки на новый учебный год и подготовке Положения об оплате труда. Руководители часто не приглашают профком на предварительное комплектование, а председатель профкома на этом и не настаивает. Зачем лишние хлопоты.

Необходимо строгое соблюдение нормативных актов по комплектованию.

Хочу напомнить, что локальные акты должны утверждаться решением профкома (ст. 372 ТК РФ)**.** Не подписывайте их без обсуждения с членами профсоюзного комитета. Придайте значимость этому вопросу.

Администрация обязана сделать письменный запрос на представление мотивированного мнения для принятия к действию документа. После обсуждения на заседании профкома вы даёте выписку из его решения в администрацию.

Скажете, что занимаемся бумаготворчеством? Нет! Учитесь уважать закон сами и требуйте уважения к организации, которой вы руководите и в целом к Профсоюзу. Ответ должен быть только один: «Так положено по закону» *(приложение № 6).*

Об информационной работе

Отсутствие достаточной информации о деятельности профсоюзных организаций всех уровней создаёт впечатление об их бездеятельности, что снижает мотивацию профсоюзного членства, порождает выход людей из Профсоюза. Поэтому обязательно наличие профсоюзного уголка с информацией о работе профсоюзного комитета, плана работы на месяц, сведений о деятельности вышестоящих профсоюзных структур (райкома, горкома, обкома). Должны быть сменные разделы, информационные листки, бюллетени и т.д. Пустой стенд – это антиреклама Профсоюза *(приложение № 7).*

Информировать о работе Профсоюза необходимо на совещаниях, методических объединениях, родительских собраниях.

Проводить обзоры статей из газеты «Мой профсоюз».

Использовать метод экспресс-информации: проверил трудовые книжки – отчёт в профсоюзном уголке. Обсудили положение о стимулирующих выплатах – выступите со своими замечаниями (а не только директор) на собрании.

Важную роль в информационной и агитационной работе играют профсоюзные собрания. К сожалению, проводятся они в первичных профорганизациях сегодня редко. А ведь через собрание реализуются все основные нормы профсоюзной демократии. Эффективность профсоюзного собрания и заседания профсоюзного комитета предопределяется вопросами, которые выносятся на их обсуждение. Не подходите шаблонно к их подготовке.

Предлагаем примерный перечень вопросов для рассмотрения на собраниях и заседаниях профкома *(приложения № 8 и № 9).*

Информация - это та база, на которой строится вся наша работа, и мы должны помнить об этом. Видя результаты работы, люди обретут веру в организацию.

Вся деятельность первичной профсоюзной организации образовательного учреждения должна опираться на нормативную базу**.**

Только основываясь на законе и на знании правовых норм**,** профком сможет выстраивать эффективную работу по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза от действия или бездействия работодателя, должностных лиц учреждений, приведших к нарушению или ограничению права работника на труд. Уважаемые коллеги! Я верю, что вместе мы преодолеем трудности нашей жизни и останемся верны своему профессиональному долгу. Помните! Сильная первичка – сильный Профсоюз!

Приложение № 1

Документы первичной профсоюзной организации

Организационные документы:

- Устав Общероссийского профсоюза Образования.
- Протоколы профсоюзных собраний.
- Протоколы заседаний профсоюзного комитета.
- Положения о постоянных комиссиях.
- Организационно-уставные рекомендации, инструкции.

Управленческие документы:

- Постановления, резолюции собраний, конференций выборных профсоюзных органов и их президиумов, решения собраний профсоюзных активов, распоряжения председателей организаций Профсоюза.

Информационно-справочные документы:

- Справки, аналитические и докладные записки, акты, письма, заявления, обращения.
- Номенклатура дел, которая утверждается на заседании районного комитета профсоюза.
- Протоколы профсоюзных собраний.
- Протоколы заседаний профсоюзного комитета.
- Планы работы профсоюзного комитета, постоянных комиссий.
- Коллективный договор.
- Справки и другие рабочие документы по подготовке собраний, заседаний профсоюзного комитета.
- Финансовые документы (сметы, отчёты, акты).
- Статистические отчёты.
- Социальный паспорт.
- Анализ работы по мотивации профсоюзного членства.
- Журнал учёта членов Профсоюза.
- Заявления о приёме в Профсоюз; копии заявлений о безналичной уплате членского профсоюзного взноса.
- Тетрадь входящей и исходящей корреспонденции.
- Материалы ревизионной комиссии.
- Постановления, нормативные и методические документы вышестоящих органов Профсоюза.
- Информационные, методические бюллетени, листки, подшивка газеты «Мой профсоюз»..
- Акты передачи дел при смене председателя профсоюзной организации.

Приложение № 2

Годовая циклограмма работы первичной профсоюзной организации

СЕНТЯБРЬ

1. Внести изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, новой системой оплаты труда.
2. Выбрать уполномоченного в районную профсоюзную инспекцию труда.
3. Оформить профсоюзный уголок.
4. Начать проверку трудовых книжек, трудовых договоров.
5. Выписать газету «Мой профсоюз» на 1-е полугодие.
6. Составить план работы на учебный год.
7. Утвердить локальные акты:
   - Правила внутреннего трудового распорядка.
   - О доплатах и надбавках.
   - О распределении учебной нагрузки.
8. Провести сверку учёта членов Профсоюза.
9. Составить перечень юбилейных, праздничных и знаменательных дат для членов Профсоюза.
10. Согласовать инструкции по охране труда.
11. Утвердить тарификацию педагогических работников.
12. Утвердить руководителя кружка правовых знаний.

ОКТЯБРЬ

1. Составить план обучения профактива, согласовать с райсоветом профсоюза.
2. Подготовить торжественное собрание, посвященное Дню учителя. Отметить юбиляров, награждённых грамотами, учителей-стажистов.
3. Подготовить и провести День пожилого человека (чествование ветеранов педагогического труда).
4. Проверить инструкции по охране труда и технике безопасности, наличие подписей работающих.
5. Проанализировать распределение учебной нагрузки.
6. Организовать работу с молодыми специалистами.

НОЯБРЬ

1. Провести заседание профкома «О результатах проверки ведения личных дел и трудовых книжек работающих».
2. Принять участие в районном семинаре по юридическим вопросам.
3. Проверить правильность оформления финансовых документов (смет, отчетов, актов).
4. Проанализировать результативность проводимой работы по мотивации профсоюзного членства.

ДЕКАБРЬ

1. Отчёт о выполнении коллективного договора (любые пункты).
2. Подготовка к новогодней ёлке для детей членов Профсоюза.
3. Подготовка новогоднего праздника для работников образовательного учреждения.

4. Принять участие в контроле за исполнением профсоюзной сметы на культурно-массовую работу.

5. Составить смету расходования профсоюзных средств на следующий год.

6. Согласовать график отпусков.

ЯНВАРЬ

1. Провести профсоюзное собрание «О работе профкома и администрации по соблюдению Трудового кодекса РФ»,

2. Проверить выполнение принятых решений на профсоюзных собраниях и заседаниях профкома.

3. На заседании комиссии по социальной защите профкома рассмотреть вопрос «О совместной работе профсоюзного комитета и администрации по реализации ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

4. Совместно с комиссией по социальному страхованию рассмотреть вопрос о расходовании денежных средств на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5. Оформить заявку на санаторно-курортное лечение.

ФЕВРАЛЬ

1. Подготовить совместно с администрацией отчёт о ходе выполнения соглашения по охране труда и технике безопасности.

2. Провести анализ работы с заявлениями и обращениями членов Профсоюза.

3. Подготовить и провести вечер, посвящённый Дню защитников Отечества.

4. Начать подготовку к мероприятиям, посвященным Международному женскому Дню 8 Марта.

МАРТ

1. Провести заседание профсоюзного комитета «О рациональном использовании рабочего времени, соблюдении режима отдыха».

2. Поздравить ветеранов педагогического труда с 8 Марта и пригласить на традиционное городское торжественное собрание.

3. Рассмотреть вопрос о ходе выполнения локального акта «О надбавках и доплатах компенсационного и стимулирующего характера».

4. Принять участие в предварительной расстановке педагогических кадров на новый учебный год.

АПРЕЛЬ

1. Проверить правильность расследования несчастных случаев. Отчет комиссии по охране труда.

2. Проверить и обследовать техническое состояние здания, кабинетов, учебных мастерских, оборудования на соответствие нормам и правилам охраны труда.

3. Провести профсоюзное собрание «Об организации работы по охране труда и технической безопасности».

МАЙ

1. Совместно с администрацией рассмотреть отчёт о выполнении коллективного договора (любые пункты).

2. Подготовить предложения о поощрении членов Профсоюза.

3. Проанализировать совместную работу с администрацией по созданию условий для повышения педагогического мастерства и квалификации.

4. Уточнить график отпусков.

5. Разработать мероприятия по выполнению решений профсоюзных собраний, комитетов, предложений и замечаний членов Профсоюза.

6. Продолжить ознакомление работников с нормативными документами по правовым вопросам.

ИЮНЬ

1. Планирование профсоюзных собраний на следующий учебный год.

2. Проверить состояние охраны труда и техники безопасности в пришкольном лагере.

3. Осуществлять контроль своевременной выплаты отпускных работникам образовательного учреждения.

4. Проверить правильность оформления профсоюзных билетов, учётных карточек, отметок об уплате профсоюзных взносов.

5. Оформить документы на получение путёвок в ДОЛ детям работников ОУ.

ИЮЛЬ

1. Организовать туристический отдых для желающих членов Профсоюза.

АВГУСТ

1. Согласовать с администрацией:

- тарификацию;
- расписание уроков;
- перераспределение учебной нагрузки без нарушений.

2. Привести в порядок делопроизводство в профсоюзной организации.

3. Подготовить выступление на августовский педсовет.

4. Организовать медицинский осмотр работников ОУ

Приложение № 3

Действия профкома первичной профсоюзной организации образовательного учреждения по организационно-правовым вопросам накануне нового учебного года

1. Тщательно проверить записи в трудовых книжках. Обратить внимание на правильность записи о занимаемой должности. Она должна соответствовать тарифно-квалификационной характеристике. Какие-либо неточности в наименовании должностей могут привести к нежелательным последствиям в складывающихся правоотношениях. Не менее важным является наименование образовательного учреждения.

Перечень типов и видов государственных и муниципальных образовательных учреждений определён Законом РФ «Об образовании» (ст. 12.п.4.), письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 17.02.97г. № 150/14-12.

2. Потребовать от руководства образовательного учреждения внести изменения, дополнения в трудовые договоры работников, объявить под роспись приказ об определении учебной нагрузки на новый учебный год (ст.ст. 135, 57 ТК РФ). Обратить внимание на то, чтобы каждый педагог, имеющий нагрузку менее нормы, дал на то письменное согласие (пункт 66 Типового положения).

3. Профкому следует тщательно изучить представленные администрацией на согласование локальные акты (расписание занятий, график дежурства, режим работы образовательного учреждения, порядок оплаты труда и установление доплат и надбавок и др.). Дать мотивированное мнение (ст.ст. 135, 136, 103, 105, 372 ТК РФ. Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

4. Разъяснить, что каждый работник должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, инструкциями по охране труда и другими локальными актами, регулирующими трудовые отношения в образовательном учреждении (ст. 372 ТК РФ).

5. Ещё раз уточнить обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного органа. Это, прежде всего, безвозмездное предоставление помещений для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Кроме того, в учреждении численностью работников свыше 100 человек, работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профкому как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором (ст. 337 ТК РФ). Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 28, п. 3 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа первичной организации может производиться за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ) или соглашением.

Приложение № 4

ЦИКЛОГРАММА ПРАВОВОЙ РАБОТЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Август	Участие в приёмке образовательного учреждения к новому учебному году. Согласование расписания занятий, графиков сменности, дежурства, других нормативных актов, утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.	Статьи 372, 190, 100, 101, 103 ТК РФ
Сентябрь	Контроль за внесением дополнений, изменений в трудовые договоры работников, за установкой доплат и надбавок	Ст. 57 ТК РФ
Октябрь	Делегирование в состав комиссий представителей профкома. Формирование тарификационных и экспертных комиссий.	
Ноябрь	Контроль за выполнением администрацией мероприятий по обеспечению условий охраны труда.	Статьи 212,334 ТК РФ
Декабрь	Дача мотивированного мнения по графику отпусков. Контроль за соблюдением режима труда и отдыха работников.	Статьи 123, 334 ТК РФ
Январь	Выполнение колдоговора за прошедший год. Проведение общего собрания по итогам его выполнения	Ст. 51 ТК РФ
Февраль	Подведение итогов правовой работы профкома. Обсуждение совместной работы с работодателем по соблюдению трудового законодательства и прав членов Профсоюза.	Ст. 370 ТК РФ
Март	Участие и контроль распределения учебной нагрузки на новый учебный год. Предварительная тарификация.	
Апрель	Уточнение графика отпусков. Контроль проведения аттестации педагогических работников.	Ст. 197 ТК РФ
Май	Мотивированное мнение по вопросу правильности увольнения работников в связи с сокращением штата	Статьи 81(п.2), 82 ТК РФ
Июнь	Контроль за: - своевременной выплатой отпускных; - за соблюдением режима труда в каникулярное время.	

Приложение № 5

РЕКОМЕНДАЦИИ
по взаимодействию руководителей образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций

Процедура учёта мнения выборного профсоюзного органа включает в себя:

- Направление руководителем образовательного учреждения председателю первичной профорганизации проекта локального нормативного акта и документов, связанных с принятием решения (акты, объяснения, проекты приказов и т.д.).
- Направление председателем первичной профорганизации мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта руководителю организации – в течение 5 рабочих дней, при решении вопроса об увольнении и 7 рабочих дней (ст. 372,373 ТК РФ).

Каждый из нас должен знать права профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ: они представлены многими статьями ТК РФ. Причём чётко определено, какой документ должен действовать с обязательным участием профсоюзного органа, с учётом мнения профсоюзного органа, с участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа, по требованию профсоюзного органа.

Конкретно по статьям.

Данная процедура применяется с обязательным участием профсоюзного органа:

Статья 82 «Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя».

Часть 1: «При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии *с п.2 ст. 81* настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях».

Учет мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в соответствии со ст. 371 ТК РФ обязателен в следующих случаях:

- Ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников. (*Часть 5 статьи 74 ТК РФ).*
- Отмена режима неполного рабочего времени. (*Часть 7 статьи 74 ТК РФ).*
- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2 статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 – недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (*Часть 2 статьи 82 ТК РФ).*
- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (*Часть 3 статьи 99 ТК РФ).*
- Составление графика сменности. (*Часть 3 статьи 103 ТК РФ).*

- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. (*Статья 105 ТК РФ).*
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (*Часть 4 статьи 113 ТК РФ).*
- Утверждение графиков отпусков. (*Часть 1 статьи 123 ТК РФ).*
- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. (*Часть 2 статьи 135 ТК РФ).*
- Утверждение формы расчётного листка. (*Часть 2 статьи 136 ТК РФ).*
- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. (*Часть 1 статьи 144 ТК РФ).*
- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда). (*Часть 3 статьи 147 ТК РФ).*
- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время. (*Часть 2 статьи 154 ТК РФ).*
- Определение систем нормирования труда. (*Статья 159 ТК РФ).*
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. (*Статья 162 ТК РФ).*
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. (*Часть 4 статьи 180 ТК РФ).*
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. (*Статья 190 ТК РФ).*
- Применение дисциплинарного взыскания. (*Часть 3 статьи 193 ТК РФ).*
- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. (*Часть 3 статьи 196 ТК РФ).*
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. (*Часть 2 статьи 212 ТК РФ).*

<u>Участие представителей соответствующего выборного профсоюзного органа обязательно:</u>

- При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии *с пунктом 3 статьи 81* ТК РФ (недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации) в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. (*Часть 3 статьи 82 ТК РФ).* Аттестация педагогов добровольная и предусматривает соответствие заявленной квалификационной категории (или несоответствие, что не является основанием для увольнения).
- В организации по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 218 ТК РФ).*
- В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. (*Статья 229 ТК РФ).*

<u>Без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа работодатель не вправе</u>

- Увольнение по инициативе работодателя в соответствии *с пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и

приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. (*Статья 374 ТК РФ).*

- Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников – их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. (*Часть 2 статьи 405 ТК РФ).*

-

<u>По требованию профсоюзного органа</u>

- Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законом или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. (*Статья 195 ТК РФ).*

Приложение № 6

ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ

ПРИКАЗ № ____
по МОУ средней общеобразовательной школе
от «____»_____20___г.

Об увольнении Петрова ПИ.

Петрова Петра Ивановича, учителя физики средней общеобразовательной школы № ___, уволить по п. 2 ст. 81 ТК РФ 16 мая 2008 года в связи с сокращением численности (или штата) работников и как не имеющего преимущественных прав на оставление на работе, предусмотренных ст. 179 ТК РФ и коллективным договором.

Основания:

1. Локальные акты, подтверждающие фактическое сокращение численности или штата работников в учреждении.
2. Предупреждение Петрова П.И. за два месяца персонально (под роспись) о предстоящем его увольнении 16 мая 2008 года (документ прилагается).
3. Уведомление о предложенных ему имеющихся в школе на день предупреждения вакантных должностях: учитель математики (акт отказа прилагается).
4. Уведомление в службу занятости административного округа от 15 марта 2008 года о предстоящем увольнении Петрова П.П.

Директор школы _____ И.И.Иванов
(подпись)

М.П.

С приказом ознакомлен _____ П.И.Петров
(подпись)
«____»_____200____г.

При рассмотрении вопроса на заседании профкома директор школы должен представить документы, подтверждающие соблюдение им порядка высвобождения работника на основании требований *ст.ст. 82,372,373,374,375 ТК РФ.*

Увольнение по *п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ* руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений, не освобождённых от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа *(ст. 374 ТК РФ).*

Представление рекомендуется напечатать на фирменном бланке организации и зарегистрировать с указанием исходящего номера и даты.

Примерные формы предупреждения об увольнении по *п.2 ст. 81 ТК РФ* (требование *ст. 180 ТК РФ*), а также подтверждения факта отказа от предложенных мест по трудоустройству (места по трудоустройству предлагаются в соответствии с требованиями *ст. 180 ТК РФ*) приведены ниже. Акт составляется в случае, когда увольняемый не оформляет отказ личным заявлением.

Петрову П.П. учителю физики
средней общеобразовательной школы № ___

«____»_____20___г.
№_____

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
о предстоящем высвобождении

Уважаемый Пётр Петрович!

Средняя общеобразовательная школа № ___ в связи с мероприятиями по сокращению численности (или штата) работников в соответствии с требованиями ст. 180 ТК РФ предупреждает Вас о предстоящем увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ 16 мая 2008 года.

Одновременно с предупреждением предлагаем имеющиеся вакансии в школе: учитель математики.

Директор школы _____ И.И.Иванов
(подпись)

Предупреждение получил _____ *П.П.Петров*
(подпись)
«____»_____20____г.

А К Т
о подтверждении факта отказа от предложенных мест
по трудоустройству

В присутствии П.П.Петрова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенного места по трудоустройству в связи с увольнением по п.2 ст. 81 ТК РФ.

П.П.Петров, учитель физики, не принял предложение работодателя о трудоустройстве в школе учителем математики.

Г.И.Соколов (учитель информатики) _____
(подпись)

Н.В.Потапова (учитель химии) _____
(подпись)

К.П. Соломахина (библиотекарь) _____
(*подпись)*

«____»_____200____г.

Директору
средней общеобразовательной школы № ___
И.И.Иванову

ВЫПИСКА
из постановления профсоюзного комитета средней общеобразовательной школы № ___ о мотивированном мнении профкома в связи с предполагаемым увольнением Звонарёвой И.Т., лаборанта кабинета химии, по п. 2 ст. 81 ТК РФ

Протокол № ____
от «____»_____20__г.

Всего членов профсоюзного комитета – 7.
Присутствовало на заседании – 7.

Профком рассмотрел проект приказа № ____ от «____»_____20___г. и материалы (обоснование) для увольнения И.Т.Звонарёвой на заседании профкома в присутствии заместителя директора А.К. Васильева и увольняемой И.Т.Звонарёвой.

Учитывая, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства в части:

- соблюдения сроков предупреждения о предстоящем увольнении И.Т.Звонарёвой. Предупреждение об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ выдано лишь за месяц до увольнения (статьёй 180 ТК РФ установлено – не менее чем за два месяца до увольнения);
- не учтено наличие у И.Т.Звонарёвой двоих несовершеннолетних детей и то, что в её семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Таким образом, у И.Т.Звонарёвой есть преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (или штата) работников (ст. 179 ТК РФ).

В соответствии со ст. 373 ТК РФ профком постановил:

1. Предложить директору школы И.И.Иванову воздержаться от увольнения по п. 2 ст.81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Звонарёвой Ирины Тимофеевны, лаборанта кабинета химии.

Итоги голосования: «за» - 6, «против» - 1, «воздержалось» - нет.

Председатель профкома _____.П.Лютикова
(подпись)

Выписку из постановления профкома получил директор школы И.И.Иванов _____
(подпись)

«____»_____20___г.

Комментарий

При принятии решения о несогласии с увольнением профком направляет копию мотивированного мнения с приложением необходимых документов в соответствующую Государственную инспекцию труда с одновременным уведомлением об этом работодателя.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан письменно сообщить выборному профсоюзному органу данной организации об этом не позднее чем за 2 месяца до начала указанных мероприятий, а если такое решение может привести к массовому увольнению работников, - не

позднее чем за 3 месяца (критерии массовости увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях и коллективным договором).

Необходимо помнить, что согласно ст. 178 ТК РФ, увольняемым по п. 1 и 2 данной статьи выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учётом выходного пособия).

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа. До издания приказа об увольнении руководителям организаций и профсоюзных комитетов рекомендуется проверить соблюдение порядка увольнения работников по инициативе администрации по следующим позициям:

- учтено ли мнение профсоюзного комитета в приказе об увольнении;
- принято ли мотивированное заключение на увольнение правомочным составом профсоюзного комитета с учётом того, что в заседании профсоюзного комитета должны участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.д. (за исключением случаев, когда члены профсоюзного комитета уволились или выбыли из списочного состава организации по другим причинам);
- большинство ли членов правомочного состава профсоюзного комитета голосовали за увольнение работника; учтены ли работодателем требования ст. 261, 269 ТКРФ, определяющие гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, а также для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора;
- произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников.

Приложение № 7

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ РАССМОТРЕННИЯ НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

- О распределении обязанностей среди членов профкома.
- Организация комиссий по направлениям работы.
- О планировании на новый учебный год.
- О составлении социального паспорта образовательного учреждения.
- О проекте коллективного договора.
- О заключении соглашения по охране труда.
- О рассмотрении проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права.
- О состоянии профсоюзного членства.
- О проведении годовой сверки профсоюзных документов.
- Об организации работы кружка правовых знаний.
- Об участии профкома в распределении учебной нагрузки.
- Об участии профкома в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- Об организации летнего отдыха.
- О рассмотрении проекта приказа директора школы о расторжении трудового договора с членом профсоюза (Ф.И.О.) по ст. 5 ст. 81 ТК РФ.
- О работе профкома по мотивации профсоюзного членства в организации.
- Об информационной работе в профсоюзной организации.
- Формы участия профсоюзного комитета в управлении учреждением.
- Утверждение графика отпусков, контроль за своевременной выплатой отпускных.
- Об организации учёбы профсоюзного актива.
- О работе профкома с обращениями, заявлениями членов Профсоюза.
- О совершенствовании стиля и методов работы профсоюзной организации.
- О финансовой деятельности профкома. Составление и выполнение сметы.
- О состоянии делопроизводства в профсоюзном комитете.

Приложение № 8

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ПРОФСОЮЗНЫХ СОБРАНИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

- Отчет о работе профсоюзного комитета образовательного учреждения за период с ___ по ___ (один раз в год)
- Информация профкома о соблюдении трудового законодательства при заключении трудового договора.
- Об итогах проверки трудовых книжек работников. Соблюдение администрацией Трудового кодекса РФ в части приёма и увольнения.
- О ходе выполнения коллективного договора в части социальных льгот и гарантий.
- О совместной работе администрации и профкома образовательного учреждения по охране труда и здоровья.
- Об аттестации рабочих мест по условиям труда.
- Об участии в организации оздоровления и отдыха членов Профсоюза.
- О задачах профсоюзной организации в условиях модернизации системы образования и совершенствования новой системы оплаты труда.
- О финансовой деятельности профсоюзной организации.

Профсоюзные собрания - зеркало наших дел!

Приложение № 9

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАСПОРТ ШКОЛЫ № ___

(по состоянию на «____»_____20___г.)

Адрес (с указанием почтового индекса)	
Телефон	
Ф.И.О. директора	
Ф.И.О. председателя профкома	
Дата избрания председателя профкома	
Всего работающих	
В том числе:	
- учителей	
- тех. служащих	
Женщин	
Мужчин	
Молодых педагогов (стаж работы до 5 лет)	
Педагогов в возрасте до 30 лет	
От 30 до 40 лет	
От 40 до 55 лет	
Свыше 60 лет	
Пенсионеров по возрасту	
Пенсионеров по выслуге лет	
Находятся в декретном отпуске	
В творческом отпуске на 1 год	
Одинокие матери (количество, Ф.И.О., должность)	
Многодетные семьи (количество, Ф.И.О., должность)	
Учительские семьи (количество, Ф.И.О., должность)	
Проживают на частных квартирах (количество, Ф.И.О., должность)	
Проживают в общежитии (количество, Ф.И.О., должность)	
Стоят на учёте в администрации на получение жилья (количество, Ф.И.О., должность)	
Работающих инвалидов (количество, Ф.И.О., должность)	
Работники, имеющие детей-инвалидов до 18 лет (количество, Ф.И.О., должность)	
Работники имеющие нагрузку:	
0,5 ставки	
1 ставку	
1,5 ставки	
Свыше 1,5 ставки	
Причины неполной нагрузки	
Количество членов Профсоюза	

Председатель профкома

_____ *(подпись)*

Приложение № 10

АНАЛИЗ
работы профсоюзного комитета школы №___
по мотивации профсоюзного членства

1. Всего работающих _____ совместителей _____

Учителя _____

Вспомогательный персонал_____

(технические служащие, сторожа, дежурные и т.д.)

Администрация _____

(директор, зам. директора)

2. Количество членов Профсоюза (всего) _____

Учителя_____

Вспомогательный персонал _____

Администрация _____

3. Не члены Профсоюза (всего) _____

Учителя_____

Вспомогательный персонал _____

Администрация _____

4. Не члены Профсоюза по возрасту (всего) _____

до 30 лет _____

от 30 до 40 лет _____

от 40 до 50 лет _____

от 50 до 65 лет _____

5. Ф.И.О., должность не членов Профсоюза (или приложить список)_____

_____

_____

_____

6. Причина выхода из Профсоюза _____

_____

_____

7. Принято в Профсоюз в 20__году _____

8. Какую работу проводит профсоюзный комитет по мотивации Профсоюзного членства _____

_____

Председатель профкома _____

(подпись)

Дата