

Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации



Серия:
Библиотечка председателя первичной
организации Профсоюза

**ДЕЛА И ДНИ
ШКОЛЬНОГО ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
ПРОФКОМА**

методическое пособие

Москва 2010

Под редакцией Секретаря ЦК Профсоюза
В.П. Юдина

Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома. Москва, Издательство МИСИС, 2007. - 57 с.

Методическое пособие подготовлено в форме дневниковых записей председателя первичной профсоюзной организации школы Алексея Кедрова. Размышляя и сомневаясь, председатель профкома, на наш взгляд, хорошо раскрывает методику работы профкома и председателя профсоюзной организации по различным направлениям деятельности.

В пособии показана роль, место и права профсоюзного комитета, которые он реализует в процессе осуществления своей деятельности на уровне образовательного учреждения.

Пособие призвано помочь учителям, воспитателям и другим работникам образования, избранным в состав профсоюзного комитета или на должность председателя первичной профсоюзной организации, овладеть методикой профсоюзной работы, глубже понять уставные цели и задачи Профсоюза.

СОДЕРЖАНИЕ

	Предисловие.....	4
1.	Начало всегда трудное.....	5
2.	Планирование работы.....	9
3.	Профсоюзное собрание.....	11
4.	Наметить нетрудно. Как организовать дело.....	15
5.	Средства профкома или председатель ПК в роли бухгалтера.....	20
6.	Сколько стоит согласие профкома.....	24
7.	Контрольные функции профкома.....	29
8.	Профсоюзная жизнь в документах.....	33
9.	День открытых дверей.....	35
10.	На основе взаимных прав и обязанностей.....	39
11.	Знай дружбе цену.....	42
12.	Заключение.....	46
13.	Приложения.....	48

ПРЕДИСЛОВИЕ

В 2006 году увидело свет учебное пособие «Профсоюзная работа в школе». Это было первое целостное издание для первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений, в котором раскрывались организационные и правовые основы работы первичной профсоюзной организации, показаны роль, место, права профсоюзных организаций в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством РФ.

Сегодня профсоюзному активу предлагается вторая книга для первичных профсоюзных организаций, которая называется «Дела и дни школьного председателя профкома». В ней основное внимание уделяется методике и практике работы профсоюзного комитета школы и его председателя по реализации уставных задач.

Методическое пособие представлено в форме дневниковых записей председателя первичной профсоюзной организации школы Алексея Кедрова, а подготовлено Шрамом Александром Емельяновичем. Оно показалось нам весьма интересным и поучительным, поскольку размышляя и сомневаясь, председатель профкома, на наш взгляд, хорошо раскрывает методику работы профкома и председателя профсоюзной организации по различным направлениям деятельности.

Сам Александр Емельянович, работающий сегодня председателем Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, имеет богатый опыт профсоюзной работы. Свой профсоюзный путь он начинал со школы, с первичной профсоюзной организации.

В связи с выходом в свет настоящего методического пособия следует отметить, что в Профсоюзе предпринимаются значительные усилия по укреплению единства и повышению эффективности деятельности профсоюзных организаций на местах, поскольку учителя и другие работники образования – члены Профсоюза судят о работе Профсоюза, прежде всего, по делам своей первички.

Надеемся, что данное методическое пособие пополнит библиотечку председателя первичной профсоюзной организации школы и поможет повысить уровень профсоюзной работы в образовательных учреждениях.

Секретарь ЦК Профсоюза

В.П.Юдин

1. НАЧАЛО ВСЕГДА ТРУДНОЕ.

◇ *Неразрешимые проблемы.* ◇ *А почему меня?* ◇ *Помощь повисла в воздухе.* ◇ *Тебя избрали – ты и действуй.* ◇ *Мои помощники.* ◇ *Главное – не останавливайся.*

Это сейчас, спустя много лет как стал председателем первичной профсоюзной организации, просто воспринимаешь написанное. Обычная фраза. Что особенного. А сколько за ней пережитого? Кто хоть на один срок избирался председателем профсоюзной организации знает, что с первого дня ты уже себе не принадлежишь. Уйма каких-то вечно неразрешенных проблем. Думаешь, ну вот рассмотрим на профкоме тарификацию, утвердим план работы, подготовим проект коллективного договора и легче станет. Ан, нет! Новые накатываются дела. Так изо дня в день.

Не все выдерживают. Я уже был шестым председателем профсоюзной организации за минувшие три года. Как и все, когда избирали, задавал вопрос: «А почему меня?» Ну, а в школе как – все знают. Предложили – голосуем «за». Все. Единодушно. А что за этим? Мало кто хочет это знать.

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 закончил, сюда же вернулся после вуза. Стаж уже приличный. Дети, родители, учителя ценят. Ответственность – ответственностью. А что делать? С чего начать?

В райкоме профсоюза помощь обещали, но пока ни о каких делах профкома не спрашивают. Да и понять председателя районной организации Профсоюза можно, у него таких первичек аж пятьдесят, а работает он так же на общественных началах. Директор, хорошо воспринявший мою кандидатуру, тоже обещал поддержку.

Время идет. Совесть меня загрызла. Третья неделя пошла, а профком-то, по сути, бездействует. Ну, думаю, давай соберу всех на совет. Выбрал время. Да что его выбирать – окон-то у учителей много. Стал приглашать на заседание профкома. Нас одиннадцать избрали. Школа большая. Наверное, так и надо. Но, оказывается – у одного в назначенное для профкома время свои уроки. У другого – совместительство в Доме творчества. Третий болен... Сами понимаете, некому и некогда. Трое из одиннадцати смогли.

Хорошо, думаю, все равно соберемся. Хоть мнение других узнаю, да вместе наметим кое-какие ориентиры.

Теперь-то убежден, что правильно сделал. И всем начинающим советую – не гонитесь за полной явкой. Объединить вокруг себя единомышленников надо. Здорово, правда, какая мысль! 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 все тот же вопрос, что делать? По наивности стал профсоюзный архив 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 состою, на собраниях бываю. Поручения даже выполнял. А в целом – над чем работали, чем занимались, не знаю. Не касалось меня. Да и других тоже.

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, это, Леша, не горячись. Подумай. На разлад коллектива идешь. В современных условиях, в сфере образования без коллективной защиты трудовых прав не обойтись.

И только один Сергей Васильевич. Химик наш. Подошел. Руку положил на плечо и тепло 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. Под лежащий камень...

Так вот о Сергее Васильевиче. Вернее о нашей встрече с ним. В назначенное время умудренный жизнью человек ждал меня. Кофе заварил. Разговор сам собой приобрел нужное мне направление. Сергей Васильевич так по-доброму подметил, что виновников безделья нашей профсоюзной организации искать не надо. Делом надо заняться. Каким?

А вот, говорит, уже несколько коллег, и повторяет мою мысль, «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.

Примечание: На сегодняшний день в школе 112 работников. Из них 102 являются членами Профсоюза (это составляет 91%). Из 86 педагогов (с совместителями) 86 являются членами Профсоюза (100%). Численность профсоюзной организации за последние два года увеличилось на 10.

Среди членов Профсоюза имеют звания:

- Заслуженный учитель РФ – 4
- Отличник просвещения – 6
- Мастер спорта – 2
- Соросовский учитель – 4

Как видим, коллектив большой и проблем у него набирается много.

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 Кодекса РФ. Где только не была. А дело так и ни с места. Надо помочь. Есть же райком профсоюза, наконец, юристы в обкоме профсоюза. Поручить кому-то из членов профкома побывать там. Уверен, помогут. Они ведь этим профессионально занимаются».

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. Так вот дальше...»

И 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 реальных проблем, конкретных людей – наших членов Профсоюза, разрешение которых, это я теперь понимаю, требовало участия профсоюзного комитета и его председателя.

Долгой была наша беседа. Но так благодарен судьбе, что связала 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 после смерти жены. Поймал себя на мысли – если не знал ничего о Сергее Васильевиче, значит могу не знать и о других. А он, так же как и другие нуждаются в помощи, поддержке коллектива, нашего профессионального сообщества.

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 профсоюзной литературой. Почитай Устав Профсоюза, законы, особенно закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», газету ЦК Профсоюза «Мой Профсоюз», учебные пособия и журналы. А заседания профкома, профсоюзные собрания никуда не уйдут. Люди прежде всего». С такими пожеланиями Сергея Васильевича я и ушел домой.

А на следующий день сделал для себя открытие в библиотеке. Оказывается, есть солидная профсоюзная литература. Открытие в том и состояло, что впервые к стыду своему узнал, что есть газета ЦК Профсоюза «Мой Профсоюз», газета ФНПР «Солидарность», профсоюзные журналы и различные пособия и информационные бюллетени по направлениям профсоюзной деятельности!

По прошествии лет могу сказать и убежденно, что литературы для председателя профкома предостаточно. Что стоят изданные ЦК Профсоюза в 2006 году пособия «Профсоюзная работа в школе» и «Защита профкомом образовательного учреждения прав членов Профсоюза на охрану труда», информационные бюллетени обкома профсоюза. 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 все выписать, у педагогов средств просто нет. Тогда 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.

А как же с заседаниями 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 членов Профсоюза. Убежден, что не получилось сегодня, завтра сделаем и продвинемся вперед. Главное не останавливаться.

На этом заседании профкома осознал, что меня поняли. Ни на кого не давил, когда шло распределение обязанностей и формирование постоянных комиссий при профсоюзном комитете.

Профком постоянно ищет новые формы работы профсоюзной организации. Успех деятельности достигается через общественные структуры – постоянные комиссии профкома оказывают помощь в реализации профкомом своих полномочий.

Через комиссии осуществляется организация делопроизводства и информирования членов Профсоюза (действует «Профсоюзный уголок», ежемесячно выпускается мини-газета «Профсоюзный вестник школы», доводятся до сведения членов Профсоюза материалы газеты «Мой профсоюз» и др.

Кстати, при профкоме мы утвердили 7 постоянных комиссий (*перечень и краткое содержание их работы в приложении*).

Исполнение индивидуальных поручений стало основой для выработки коллективных дел.

2. ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ.

Чтобы успешно выполнять свои обязанности профсоюзный комитет строит свою работу на основе продуманного плана. В плане традиционно указываются проводимые мероприятия, сроки их выполнения, ответственные. План работы каждой постоянной комиссии также рассматривается на профкоме.

Основой для составления плана стали для нас такие документы, как:

- Устав Профсоюза, Положение о первичной профсоюзной организации школы, в которых раскрыты те задачи, которые должна решать первичка.

- Предложения, критические замечания, высказанные членами Профсоюза на отчетно-выборном профсоюзном собрании, встречах с членами профкома.

- Постановления райкома профсоюза и областного комитета профсоюза.

- Соглашения (территориальное на уровне района и региональное на уровне области и др.).

- Коллективный договор школы.

Кроме того, приступая к подготовке проекта плана, я изучаю все присланные на этот период материалы районного комитета профсоюза и провожу некоторый анализ проблем, над решением которых мы бились в истекшем учебном году.

Что касается формы плана, то она может быть самой различной. Но, как показал собственный опыт, регулярное внесение изменений в форму и структуру плана делает его более привлекательным для профсоюзного актива, поэтому мы стараемся творчески подходить к этим вопросам.

В ходе подготовки плана работы мы учли рекомендации райкома профсоюза и исходим из того, что 80% времени профкома и председателя направляется на организаторскую работу среди членов Профсоюза, проведение информационно-разъяснительных мероприятий и лишь 20% времени отводим подготовку различных информационных, необходимых справок, протоколов и т.д. (одним словом на бумаготворчество).

Но при таком подходе мы стали требовательнее подходить к информационной работе райкома и обкома профсоюза, поскольку важно доводить до членов Профсоюза не только свою работу, но и всех выборных профсоюзных органов вышестоящих профсоюзных организаций и ЦК Профсоюза. И здесь хочу подчеркнуть, что неоценимую помощь при планировании работы и проведении информационных мероприятий нам оказывает газета «Мой Профсоюз».

Организационно-массовая комиссия принимает непосредственное участие в составлении перспективного плана работы профсоюзного комитета и затем осуществляет контроль за его выполнением.

Профком решил составлять, прежде всего, перспективный план работы на весь учебный год, чтобы видеть перспективу и охватывать все направления уставной деятельности. Мы стараемся перспективный план работы профкома составлять одновременно с разработкой плана работы школы на новый учебный год в мае-июне. В него включаются основные вопросы, вытекающие из задач, стоящих перед школой, мероприятия по реализации профсоюзных функций (социальное партнерство, контроль за

соблюдением трудового законодательства, охране труда и др.), те предложения членов Профсоюза, которые требуют коллективных усилий.

В школе сложилась хорошая традиция, когда все перспективные планы различных профессиональных объединений, групп, сообществ перед утверждением на заседаниях своих органов согласовываются для координации.

Для профсоюзной организации согласованность планов позволяет комплексно решать поставленные или возникшие проблемы, обеспечивая эффективность и результативность принимаемых решений, многоступенчатость контроля за их реализацией. Каждое последующее заседание профкома, собрание начинается с анализа реализации принятых решений на предыдущем, которое проводит ответственный за выполнение (указан в принятых решениях с определением сроков реализации), что находит отражение в протоках профсоюзных собраний.

3. ПРОФСОЮЗНОЕ СОБРАНИЕ.

Рифы и подводные течения. ◇ Компромисс. ◇ Проблемы и их разрешение. ◇ Партнерство.

Кому не известна картина из школьной жизни: идет педсовет, общее собрание и т.д. 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, по науке... Все 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, столько документации, сколько у учителя и врача! Скажите, о чем это я.

А вот о чем. Только сейчас осознал, сколько же мимо меня прошло информации. Хорошей, доброй, нужной! Вот почему не знал конкретики о нашей профсоюзной деятельности, о чем на первых страницах писал. В самом деле, на профсоюзном собрании, впрочем, как и на любом другом, я присутствуя, отсутствовал. Разговор вели заранее задействованные лица. Редко когда обсуждаемые проблемы «задевали» всех. Вот уж когда о

задержке зарплаты или о долгах по книгоиздательской речи шла, горячо было. Всех касалось. Потому и «активизировать» никого не приходилось. А что касается базисного плана или очередного реформирования школьного дела, то все «уходили» в себя.

Зачем такое вступление. Опять объясняю. Стали на профкоме вести разговор о наших предстоящих профсоюзных собраниях. Перспективный 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 завернули! Переживаю, но как-то все остальные спокойны. Не будешь ведь каждого, кто планирует выступить, проверять. Решил – как получится, так и будет.

Если бы я знал или кто подсказал, как поступить, может быть все 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 и так спокойно:

- На собрании не буду. 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 олимпиады, НОУ...

Алексей Николаевич – директор наш, спокойно выслушал и также спокойно ответил:

- Знал, что придешь, Алексей Григорьевич. Решил не мешать тебе. Наметили собрание – проводите. Вы ведь независимые. Только вот, намечая, в план общешкольный надо бы смотреть.

Что скажешь – урок! И вправду, план коллективом утверждали, согласовывали свой план, а на конкретные даты не обратили внимания.

С одной стороны обидно было. Что директор, другие не знали о совпадении сроков мероприятий? Знали. 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. Согласование в процессе планирования нашей общей работы

педколлектива и профсоюзной организации это не формальный акт. Здесь надо все учитывать, ведь люди-то одни.

Не понравилось мне «благородство» директора и я посчитал это вторым ударом и вспылал : «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. У кого какой интерес – тот и идет, где нужно быть.

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 Макаренко? Что нет сил лекторий организовать, семинарские занятия? Тем более, что двое учителей аспиранты-заочники университета. Им ой как 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 при чем 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 длительных отпусков в нашей школе.

Все эти проблемы и поставили на втором этапе собрания. Правда, Алексей Николаевич как директор внес 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 может 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 представить каждому члену Профсоюза нормативный локальный акт.

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 классам одновременно. 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.

Дети довольны. У кого нет занятий есть возможность поработать в читальном зале библиотеки. Учителя, не имеющие факультативов, могли заняться самообразованием, поработать в методкабинете.

И еще. В правовом плане разрешили проблему о проведении различного рода совещаний в школе. Пришли к выводу, что при хорошей подготовке, без лишних слов, конкретно ведя разговор, можно любое совещание даже педсовет 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 1,5 часа.

Первое время трудно было. Теперь привыкли. Вечера все свободны. Зато оперативно и по-деловому стали проходить все 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 регулярные занятия по трудовому законодательству, передовой технологии учебно-воспитательной деятельности.

Алексей Николаевич доволен, что, 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, но только общественной организации и работает на общественных началах. И никакой не помощник, а партнер. Главная его роль – защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов учителей и всех других работников школы.

4. НАМЕТИТЬ НЕТРУДНО. КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ДЕЛО?

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

Только возвратился с очередного семинара, что райком Профсоюза проводил. 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. А тут еще неотложные дела классного руководителя...

Знакомо, ой как знакомо все. А выход есть. Не замыкать все проблемы на себя. Не стараюсь сам решать все вопросы. Поручаю своим заместителям, другим коллегам по профкому, членам постоянных комиссий, временных рабочих групп, что созданы для разрешения ряда проблем.

В самом деле, почему урегулировать разногласия, возникшие между учителем и зам. директора, должен обязательно председатель профкома? Не хуже это сделает Мария Андреевна, член профкома, председатель комиссии по социальному партнерству. Как-то в школах заведено и в нашей тоже. Все знают, что, к примеру, Мария Андреевна представляет интересы профкома по проблемам расписания, замены уроков, совещаний. А идут ко мне. Это и хорошо. Все знаешь, держишь, как говорится, руку на пульсе. Только вот убежден – не беги сходу, сломя голову, разрешать названную проблему. Все сам не сделаешь. Вот пример.

Молодой педагог – выпускница педколледжа, решила заочно обучаться в педуниверситете по специальности логопеда. Толково поступает. Кто знает, как в будущем будет с контингентом? Наберем ли первый класс? Будет ли работа после выпуска четвероклассников? Потому и решила, что логопедия не помешает. Только вот зам. директора не поняла учительницу: «Найдете замену себе, тогда и об учебном отпуске поговорим», - сказала, видимо, сгоряча. Перегрузка ведь и у нее, не только у учителей.

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 известных 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 члена профкома и извиниться. Все-таки превышение полномочий есть. Ан нет. В адрес профкома полетели фразы: вы бы только контролировали. Помощи от вас никакой. Бездельников защищаете.

Выдержала Мария Андреевна натиск, но в конце концов 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. Все что касается трудовой сферы, учительского производства напрямую касается профсоюзного комитета. Мы обсуждаем проступок. Как у Макаренко – проступок, а не человека.

И в тот день, когда «прорвало», мы с профкомом рассматривали проблемы у директора. Алексей Николаевич внимательно выслушал нас. Тут же извинился за своего заместителя. Подчеркнул: «Под настроение руководителя подстраиваться нельзя. Не будет коллектива. Раз промолчим, другой, он и «зарываться» начнет. Сразу надо аргументировано доказывать свою правоту! Как Мария Андреевна сделала. Но в любом конфликте виноваты обе стороны. Давайте найдем ошибки и проведем работу над ошибками».

Что скажешь, компромисс найден. И опять же благодаря разумному подходу администрации, желанию сотрудничать с общественностью. Атмосфера разговора стала дружелюбной. Оказывается, зам директора накануне на «скорой» пятилетнего малыша увезла в больницу. Муж в командировке. Как там ребенок один в больнице? 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 сотрудничества. А с руководителями не встретился. Не определились в главном – как

макаренковские идеи обсудить, чтобы в душу запали. Программой стали. Вот и получилось, что группы-то работали. Но, оказывается, формально.

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 в том, что, 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 многое начатое ранее. Выходит, привыкли значимое для коллектива заменить новым. Не думаем, что это новое характерно для другого коллектива. Желание не отстать от других иногда парализует всю деятельность.

К такому выводу пришли на следующем 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, высываться – 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 стал более активно действовать. 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. Да и атмосфера другая – нет давления официоза.

Кстати, Мария Андреевна, как всегда, руководствуясь документами, процитировала Трудовой кодекс об обязанностях учреждения предоставить выборному профсоюзному органу организации, насчитывающей более 100 членов, необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением,

освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников...

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 членов профкома, постоянных комиссий, для разрешения многих социальных проблем, подготовки вечеров отдыха, учебы профсоюзного актива.

Мы быстро оформили стенды по направлениям деятельности профсоюзной организации. Приоритеты отданы социальному партнерству, участию в управлении школой, охране труда, трудовому законодательству, работе профсоюзных кружков (а их у нас 5), коллективным действиям Профсоюза. Особо отражены вопросы 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. Таким образом, образовался добротный методический материал, где имеются нормативно-уставные документы (устав Профсоюза, Примерные положения об организациях Профсоюза, которые утверждены Президиумом ЦК Профсоюза, рекомендации по отчетам и выборам, по делопроизводству, работе ревизионной комиссии и др.). Собраны все методические и учебные сборники и бюллетени, начиная от райкома профсоюза и заканчивая ЦК Профсоюза, которые поступили в профсоюзную организацию школы, в том числе и по электронной почте и через сайт Профсоюза в Интернете.

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 модернизации образования принес, кто-то выступление Министра о пенсионной реформе, кто-то разъяснение ЦК Профсоюза о рабочем времени учителя или колдоговоре – все теперь сосредоточивается в отдельных папках, которые доступны не только профсоюзным активистам, но и всем членам нашей первичной организации.

Если у кого есть свободная минутка, можно и о домашнем консервировании узнать, кулинарных рецептах, советах молодой хозяйке.

Для заядлых шахматистов – все условия для турниров. На суд коллег можно представить свои стихи, музыкальные произведения. К ним бережное отношение. О творческих находках речь. Но как это объединяет, способствует созданию атмосферы открытости, доверия и доброты!

5. СРЕДСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧКИ В РОЛИ БУХГАЛТЕРА

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

По значимости эти записи из дневника дал бы первыми. И вот почему. Став председателем профсоюзной организации, любое дело он исполняет с большим удовольствием, чем решение финансовых проблем организации.

Откуда мне было знать, что, используя членские профсоюзные взносы, надо смету доходов и расходов согласовать и утвердить на профсоюзном собрании, «дружить» с бухгалтерской и финансовой отчетностью. Большинство из нас считают, что членские профсоюзные взносы наши средства. И кому какое дело, куда мы их тратим. Так-то оно так, да не совсем так. Это я позже на семинаре узнал.

Дело в том, что согласно действующему законодательству (ст.117 ГК РФ, ст. 32 ФЗ «Об общественных объединениях», п.п. 51,52,53 Устава Профсоюза членские профсоюзные взносы являются собственностью Профсоюза. Член Профсоюза уплачивает взнос в Профсоюз, а не в отдельную профсоюзную организацию пусть даже он стоит в этой организации на профсоюзном учете.

Все членские профсоюзные взносы становятся общепрофсоюзной собственностью и предназначены для обеспечения уставной деятельности всего Профсоюза по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза. То есть взносы не подлежат перераспределению между членами Профсоюза и не подлежат возврату в случае выхода работника из Профсоюза.

Деятельность профсоюзных комитетов всех уровней структуры Профсоюза по обеспечению основных уставных функций Профсоюза, естественно, не возможна без создания определенных материально-технических, кадровых, информационных и иных условий, что требует финансовых затрат.

Уставом Профсоюза (пункт 53) закреплён порядок распределения профсоюзных средств между всеми уровнями профсоюзной структуры от первички до ЦК Профсоюза.

В райкоме профсоюза нам объяснили, что процент отчисления профсоюзных средств на каждый уровень структуры Профсоюза устанавливается на Пленуме соответствующего комитета профсоюза. Например, Пленум ЦК Профсоюза установил отчисления в адрес ЦК Профсоюза в размере 4% от валового сбора членских взносов. Обком профсоюза на своем заседании (на Пленуме) установил 35%, райком профсоюза – 30%. Таким образом, в распоряжении нашей первички остается 31%.

Смотрю как-то председатели со стажем у казначея (бухгалтера) в райкоме профсоюза получают кто 500, кто тысячу рублей. На расходы профорганизации. Думаю, и мне надо. Казначей не возражала, 500 рублей выдала. Правда, уточнила, все ли по смете. Не зная, что это такое, утвердительно ответил: «А то как же!»

Приехал в школу. Сообщил профкому. Сразу же посыпались предложения: на день учителя надо, подписку на профсоюзную газету оформить... Словом, деньги раздал. Каким-то чувством предусмотрел, что в решении профкома надо отметить, кому, сколько и на какие цели деньги выделены. Посчитал, что все в порядке.

Однако, когда пришел в райком профсоюза получать деньги на очередное мероприятие, то 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 должное казначею (бухгалтеру), столь скрупулезно и доступно разъяснившей мне многие финансовые понятия и систему финансовой работы в Профсоюзе.

Поскольку наша профсоюзная организация малочисленная и, естественно, не является юридическим лицом, финансовое обслуживание ведет районная организация Профсоюза – райком. Потому все членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет на счет райкома профсоюза.

Сколько это в денежном выражении – все зависит от численности профсоюзной организации и уровня заработной платы членов Профсоюза.

Мне помогли понять, как формируется сумма отчислений для первичной профсоюзной организации. В нашей организации это складывается так. Фонд заработной платы на год составляет 1400,0 тыс. рублей. Поскольку каждый член Профсоюза уплачивает в Профсоюз один процент членских профсоюзных взносов, то нетрудно определить, что общие отчисления от членов Профсоюза составят 14000 рублей ($1400,0 \text{ тыс. рублей} \times 1,0 : 100 = 14000 \text{ рублей}$). В распоряжении первичной организации остается 31 % от этой суммы.

Судите сами. 31 процент от 14000 рублей составят 4340 руб. ($14000 \text{ рублей} \times 31 : 100 = 4340 \text{ рублей}$). Это и есть сумма, составляющая отчисления от членских профсоюзных взносов, которой распоряжается и использует профком на нужды первичной профсоюзной организации школы.

- Значит, - спрашиваю у казначея, - наш доход составляет 4340 рублей?

Казначей (бухгалтер) райкома подтверждает, что доходная часть составит 4340 рублей. А расходная часть будет зависеть от решения профсоюзного собрания, на котором будет утверждаться смета профсоюзного бюджета первички.

Как составить расходную часть сметы? До обсуждения на собрании четко просчитываю расходы по статьям (основные направления работы, по которым необходимы финансовые расходы). Возьмем информационную работу или статью «Культурно-массовая работа». Комиссии профкома этого направления предлагают выписать газету «Мой Профсоюз» и провести 3 тематических вечера, в том числе чествование педагогических династий.

Обсчитываем затраты и вносим их в проект сметы, которую необходимо утвердить на профсоюзном собрании.

При составлении общей сметы мы прикидываем расходы (смету) отдельного мероприятия. К примеру, вечер чествования педагогических династий. Из практики знаем, что участвовать будет не более 40 чел. Исходя из этого количества и учитывая, что необходимо оформление зала, организация чаепития, приобретение небольших сувениров мы устанавливаем расходы на одно мероприятие. Из практики такие мероприятия обходятся где-то в 900-1000 рублей.

Выходит, на одно общее мероприятие надо около тысячи рублей. А доходов всего 4340 рублей. Как правило, члены Профсоюза на собрании подкорректируют расходы и согласятся выделить на все вечера в пределах

1500 рублей. Потому что еще деньги нужны на информационную работу, оформление профсоюзного уголка и др.

Одним словом утвердили смету на профсоюзном собрании. Из этого и исходим. Споров много бывает, поскольку средств всегда не хватает, но ведь дополнительных источников финансирования у нас нет. Хотя в последнее время мы стали более активно включать выделение средств на проведение различных общешкольных мероприятий через коллективный договор, а профсоюзные средства стараемся более эффективно использовать на нужды организацию работы самой профсоюзной организации.

Далее. Нужно иметь ввиду, что за все профсоюзные средства еще надо и отчитываться. И вовремя, и правильно! Что значит вовремя? Казначей райкома профсоюза мне объяснила: получил по заявлению из кассы райкома, к примеру, 500 рублей на 7 дней. В этих пределах отчитайся. Не отчитался – вся сумма будет засчитана в совокупный доход подотчетного лица. Думал, выдумки все это казначея. Оказывается, нет. Письмом Центробанка РФ установлен порядок выдачи и возврата подотчетных сумм (№ 247 от 26.02.96г.).

Но ведь еще – обратили внимание – правильно надо отчитаться. Как? Авансовый отчет следует составить. На основе оправдательных документов, подтверждающих материальные затраты. Вот как! Поистине бухгалтером надо быть.

Так что же это за оправдательные документы? Ими являются товарные чеки, счета, закупочные акты, накладные на отпуск товаров с учетом кассовых чеков или корешков приходных ордеров, подтверждающих оплату данного товара.

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 мероприятия.

Это облегчает работу ревкомиссии первички и подтвердит правильность использования подотчетных сумм согласно смете. Мы стараемся не менее двух раз в году информировать профком и собрание о расходовании средств и исполнении сметы первичной профсоюзной

организации. Таким образом, обеспечивается гласность и не возникают сомнения относительно целесообразности расходов средств профсоюзной организации.

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

6. СКОЛЬКО СТОИТ СОГЛАСИЕ ПРОФКОМА.

*◇ На каникулах еще труднее. ◇ О чем думает профком? ◇
Опять защищать идешь? ◇ Мало ли что в вашем кодексе пишут. ◇
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» завуча. Редко кто молчит. Обычно тяжелые вздохи: «Ну 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 членов профкома. Еще более – когда заходит председатель первичной профсоюзной организации. 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 РФ 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. Алексей прав. Надо было не только с профкомом согласовать, но еще и директором утвердить график работы на каникулах. Ничего не переделывайте, представьте эти предложения профкому. 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:

- Все 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. Может не 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 информации по времени к срокам проведения каникул. По статотчетам сроки всегда известны. Потому следует иметь график их представления.

Нет необходимости письменных отчетов учителей о выполнении программы преподаваемого предмета. Завуч всегда проводит собеседование с педагогами. Уточняет причины 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. Директор с учетом мнения профкома его утвердил приказом. Представленный документ вызвал одобрение в коллективе.

Могу повториться и все 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 ТК РФ. Причем четко определено, должен действовать с обязательным участием профсоюзного органа, с учетом мнения профсоюзного органа, с участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа, по требованию профсоюзного органа. Конкретно по статьям:

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 с соответствии с пунктом 2 статьи 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 (или) территориальных соглашениях.

Учет мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в соответствии со статьей 371 ТК РФ

* Часть 5 статьи 74 (ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников).

* Часть 7 статьи 74 (отмена режима неполного рабочего времени).

* Часть 2 статьи 82 (увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2 статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

* Часть 3 статьи 99 (привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99).

* Составление графика сменности – часть 3 статьи 103.

* Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта – статья 105.

* Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни – часть 4 статьи 113.

* Утверждение графиков отпусков – часть 1 статьи 123.

* 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.

* Утверждение формы расчетного листка – часть 2 статьи 136.

* Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок – часть 1 статьи 144.

* Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда – часть 3 статьи 147.

* Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время – часть 2 статьи 154.

* Определение систем нормирования труда – статья 159.

* Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда- статья 162.

* Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений – часть 4 статьи 180.

* Утверждение правил внутреннего трудового распорядка - статья 190.

* Применение дисциплинарного взыскания – часть 3 статьи 193.

* Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации – часть 3 статьи 196.

* Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников – часть 2 статьи 212.

* Увеличение продолжительности вахты до трех месяцев – часть 2 статьи 299.

* Утверждение графика работы на вахте – статья 301.

С участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа

* При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа – часть 3 статьи 82.

* 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.

* В состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве включаются представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа – статья 229.

Без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа работодатель не вправе

* Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения

только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа – статья 374.

* 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.

По требованию профсоюзного органа

* Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов или иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников – статья 195 ТК.

Столь подробно обозначил этот раздел не случайно. Оформил таким образом перечень прав и гарантий Профсоюза, закрепленных ТК РФ. Вывесил его в профсоюзном уголке. Теперь каждый видит, что может профком. А где и вовсе не требуется нашего участия. Например, при увольнении за дисциплинарный проступок (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и др.). В данных случаях работодатель самостоятельно решает вопрос.

И еще. Почему же руководители так неохотно обращаются в профком? Иногда это связано с нежеланием «сор из избы выносить». Иногда, что греха таить – запугать своим авторитетом. Многого стоит добиться от директоров действовать по закону и там, где требуется совместно с ПК решать проблемы. Но сколько бы это ни стоило – сил, нервного перенапряжения, нужно и можно добиться согласования. Помощники наши – ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7. КОНТРОЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ПРОФКОМА.

◇ Опять контроль! Убежден в своей правоте. ◇ 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! Педагогов с многолетним стажем уже вполне можно зачислить в штаты служб санитарно-эпидемиологического, пожарного, дорожного надзора и других.

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 за соблюдением 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 профкома 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 правилами 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 вспыхнул. Дескать, воспитывать будете!

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

Предложение принял. Люблю конкретный разговор вести. Как-то почувствовал, что Вера Васильевна на это и сориентирована. Вроде настроился. И все же с каким-то недоверием заявил: «Что ж, валяйте!» А потом корил себя за бестактность, неуважение к труду другого человека.

А 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 по кадрам управления. 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 все к черту. Что мне больше всех надо. Состояние мое незамеченным не оказалось. Сергей Васильевич, Господи, опять Сергей Васильевич выручил:

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

- Согласен, заметил я. 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 о разрешении их.

В результате по нашим проверкам администрация пересмотрела расписание занятий для многих педагогов. Оказалось возможным довести до минимума «окна» в расписании. По крайней мере, теперь нет разрывов на три урока. Расписание стабильнее выглядит.

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 Трудового кодекса РФ в части охраны труда.

Профком 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.

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.

8. ПРОФСОЮЗНАЯ ЖИЗНЬ В ДОКУМЕНТАХ.

Перелистывая свои дневниковые записи, обратил внимание на документы профкома. В частности на принимаемые решения. Что греха таить, иногда в спешке рассматриваем вопросы на профкоме. Также в спешке оформляем решения и допускаем просчеты. Они нередко связаны с нарушением действующего законодательства. И что особенно важно, не убеждают наших членов Профсоюза в правомерности их принятых решений.

К примеру, вопросы увольнения. Профком выражает свое мнение по увольнению членов Профсоюза и членов выборных профсоюзных органов. Делается это на основании поступивших проектов приказов. И это правильно. Члены профкома заранее имеют возможность изучить

обоснованность решения о предстоящем высвобождении, а сами работники - знать мотивацию администрации.

В Трудовом кодексе РФ определено, что, увольняя по п. 2 (сокращение численности штата или работников организации), подпункт «б» п. 3 (недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации) и п.5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель должен действовать с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Многие работодатели и работники кадровых служб воспринимают эту норму как освобождение от процедуры согласования увольнения с профкомом. На мой взгляд, законодатель вполне конкретно и обоснованно представил в ТК РФ процедуру учета мнения Профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Рассмотрим ее суть на примере увольнения по п. 2 статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

Работодатель направляет на рассмотрение профкома проект приказа об увольнении по п. 2 статьи 81 ТК РФ.

Профком представляет работодателю в письменном виде мотивированное мнение (в 7-дневный срок, исчисленный в рабочих дня) об увольнении работника, являющегося членом Профсоюза. Мнение, не представленное в 10-дневный срок, а равно немотивированное мнение профкома работодателем не учитывается.

В случае разногласий предусмотрено проведение консультаций профкома с работодателем. Цель – выработать согласованное решение. На это отводится три дня.

Если общее согласие не достигнуто, официально оформляют протокол. В случае принятия работодателем окончательного решения у профкома есть возможность обжаловать его в Государственной инспекции труда, чтобы пресечь противоправные действия работодателя. Таковы требования ст. 373 ТК РФ.

И еще одна особенность. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Почему так? А решение профкома действует только в течение одного месяца. По истечении этого срока решение теряет силу.

Процедурные моменты не так уж и просты. Их следует тщательно проанализировать. Не спешить с принятием решения, надо постараться действовать в пределах, установленных ст.ст. 82, 373 ТК РФ сроков. По существу, Профсоюз, представляя свое аргументированное мнение, имеет возможность задержать увольнение работника на срок до 10 дней. За этот период вопрос должен быть рассмотрен в Госинспекции или других органах государственного контроля.

Жесткость процедуры оправдана. Речь идет о защите интересов работников их представительным органом – профсоюзным комитетом. ТК РФ не ослабил позицию Профсоюза, а усилил её. Это подтверждено тем, что ТК РФ законодательно закрепил обязанность работодателя в письменном виде представлять профкому проект приказа и другие документы при решении вопроса увольнения работников по сокращению численности или штата. Ранее такой нормы права не было.

Предусматривается также обязанность работодателя одновременно с предупреждением об увольнении предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации (ст. 180 ТК РФ).

В трудовых коллективах нередко возникают конфликты. Причиной их чаще всего бывают непродуманные действия руководителей в части документального оформления решения о возможном расторжении трудового договора с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

В приложении приводим примерные формы (образцы) документов, необходимых для решения вопроса об увольнении по п. 2, подп. «б» п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ.

Примерный образец проекта приказа директора школы, представляемого профсоюзному комитету, об увольнении работника – члена Профсоюза или выборного профсоюзного органа так же приведен в приложении.

9. 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. Как в сказке!

Оказывается, это конкурс. Профсоюзных уголков, газет. 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 у вашего профкома побывать? Слышу эти рассуждения и радуюсь за сказочность обычного рядового события.

Вот в этот бы «водоворот» мнений, суждений, оценок всех скептиков, кто не верит в Профсоюз. Неужели не понял бы этот скептик, что из многих «Ариос» – исключительный уголок. «Ариос» – от начальных букв девиза «Активно работаем и отдыхаем сообща!»

Мне особенно понравилось, что «Ариос» рассказывает об учительском празднике, который готовят в виде подарка друг другу. Вручение их в игровой форме, с веселой викториной, шутками. А ведь чтобы ярко представить коллегу, надо побольше узнать о нем и по сердцу сделать от себя сувенир, песню подарить или сборник дружеских шаржей...

А мой коллега В. Долгов в строгом стиле озаглавил свой уголок «Наш Профсоюз. Труд – настоящую цену, человеку – достойную жизнь!» На первый взгляд что-то от формализма. На деле же другое – прежде всего внимание к ветеранам труда. Второе – раскрытие талантов местных прозаиков и поэтов. Ну, разве кого не тронут такие строки из стихотворения педагога В.Н.Демешко:

По парку школьному иду,
 Букет из листьев собираю.
 С погожим 1 сентября
 Я Вас, коллеги, поздравляю.
 Добавлю к листьям красных астр,
 На клумбе школьной их там много.

Порадовать мне захотелось Вас
 И сокровенное сказать у школьного порога.
 О главном хочется сказать,
 Припасено не так уж много слов
 И свой букет большой отдать,
 Ведь он почти уже готов.
 Хочу я голову пред Вами опустить,
 За Ваш столь благородный труд,
 И мой букет прекрасный Вам отдать,
 Почувствовать прикосновение Ваших рук.
 Огромный, пламенный букет
 Сегодня Вам, друзья, вручаю,
 С погожим 1 сентября
 Я Вас, коллеги, поздравляю!

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 ПК, ощущаешь тщательную отработку позиции профсоюзного органа. Все потому, что нам представили настоящий протокол. В котором и вычеркивания, и замены фраз, оценок... Другое дело выписка из протокола. В ней все чисто, с соблюдением всех требований. Но нет путей рождения решения. Меня убедили, что чистовик протокола просто не нужен. И время экономим и жизнь без прикрас отражаем.

Вспоминаю, как-то один из председателей профкомов пригласил нас на День члена Профсоюза школы. Суть. Проводится он, как правило, по окончании учебного года. Профком организует выезд коллектива за город. На весь день. Здесь, на ниве природы, был неформальный отчет о жизни профорганизации в минувшем учебном году и планах на новый. Примечательно, что в таких выездах участвовали и мужья и дети. 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 и т.д.

Дни члена Профсоюза в школе показали, что профорганизация действует! Нет нытья! А общие дела укрепляют социальное партнерство, сплачивают коллектив.

И это особенно важно, когда за работу берутся равнодушные 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, и бесплатных медицинских осмотрах, оказании материальной помощи в связи с длительной болезнью, и 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 зрения ПК вопросы нормирования режима труда и отдыха членов трудового коллектива, установления фонда 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. Не скрою, на волне демократической эйфории начала 90-х годов, когда люди, поверив новоиспеченным демагогам, стали выходить из Профсоюза. Не стало это массовым явлением здесь. Но все же третья часть профорганизации тогда отказалась от профсоюзного членства. 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, 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. Правда, долги еще остались, но не полугодовые. Не решены еще и предъявленные требования, известные всем, кто трудится на педагогическом поприще. Но организация восстановилась. Все вышедшие из Профсоюза возвратились. Наверное, оправданы иногда такие жизненные изменения. Время лечит. Пережитое позволяет осознать свое «я» в коллективе. И уже, однажды совершив ошибку, стараешься не замыкаться в себе, а действовать. Заговорить в полный голос. Не забиваться в угол. Изжить фразу: «А я что? От меня ничего не зависит».

Бред все это. Мнение каждого важно. Пусть не в струю. Пусть не того направления. Но мысль обретет право на существование. Доброе сразу услышат. А то, что еще «не проросло» – время придет и вспомнится предложение коллеги. Вспомните, как иногда бывает при разработке каких-либо планов: «А Иван Петрович еще в прошлом году это предлагал!» Значит, его предложению год надо было созреть, чтобы реализоваться в доброе дело.

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...

10. НА ОСНОВЕ ВЗАИМНЫХ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ.

◇ А что думает профком. Профкому 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? Попробую раскрыть суть на этих страничках дневника.

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, наши 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 предъявляться работнику для ознакомления при приеме на работу.

Не мои это мысли. Таковы требования п. 8 и п. 51 Правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Минпроса СССР. Им и утверждены по согласованию с ЦК Профсоюза отрасли еще 23.12.85 года! И действуют сегодня.

Правда, надо отдать должное, что ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ в порядке рекомендаций представил Примерные правила. Они опубликованы. Нашел публикацию в приложении к газете «Первое сентября» «Управление школой».

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. Как без профкома можно уволить?»

Объясняю. Мнение профкома в этом случае не требуется. 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 не проведенных уроках. Третье – выговор за самовольное изменение расписки 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. Дойти 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. И 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 профкома 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 о продолжительности рабочего времени, 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.

Мы уже столкнулись с проблемами выплаты зарплаты. Работодатели нас легко уговорили, что своевременного финансирования нет, потому нет надобности в локальных актах об этом речь вести. Такое мнение создает трудности в рассмотрении трудовых споров. В том числе и коллективных. Раз мы не оговорили названные проблемы в Правилах, колдоговорах, значит и требовать не можем.

Мне возразят, дескать, работодатели никак не соглашаются. Вот, вот! А законы для кого? Возникают разногласия между работниками и работодателем – это уже предмет коллективного трудового спора. Значит примирительную комиссию создаем. Переговоры ведем. При недостижении согласия действуем через посредника или арбитраж. Но не останавливаемся. Помощник здесь Трудовой кодекс РФ.

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.

11. ЗНАЙ ЦЕНУ ДРУЖБЫ.

◇ 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 первичных профсоюзных организаций, 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 набросок.

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 профкома 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. Газета выступила объединительным центром. Даже больше, на мой взгляд, другом. И вспомнилась мысль «знай дружбе цену!»

Развивая ее, в своем выступлении акцентировал, что все в профсоюзной жизни можно разрешить, если вокруг тебя атмосфера дружеских отношений. Привел пример. Хорошо известный всем. Всегда в коллективе есть люди как бы в стороне от коллектива. Обособлены, 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? Как поступать? 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. Почему-то считал, что по-разному отношусь к коллегам. А как-то 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: Колину папу надо попросить. Он долгое время аккомпаниатором в филармонии работал. А Прасковья Григорьевна в свои семьдесят виртуозно прялкой владеет. Стало быть есть о чем вспомнить, рассказать, показать. Вспомнили о наших поэтах, вокалистах, танцорах...

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 «зажигая» 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 захлеб рассказывала, как проходило чествование. А в заключение передала мне сценарий. Не поленилась, переписала. Материал есть, используем!

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

Известно, что газета сильна поддержкой читателей. Потому профактиву, председателям профсоюзных организаций 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 «Моего Профсоюза», показать на его страницах наших профлидеров, раскрыть проблемы, поделиться опытом.

Удастся рассказать о людях, профкомах – значит получим колоссальный материал о профсоюзной жизни. И мы можем доказать, что «не только на митинги готовы ходить и в забастовках участвовать», как некоторые наши оппоненты считают!

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

Или показать титанический труд членов жилищно-бытовой комиссии профкомов и их заботу о ветеранах, пенсионерах. Даже о том, как им удастся организовать посадку картофеля, договориться о муке, сахаре, других продуктах для малоимущих. Земные дела, скажете. Да! Но это труд, наша работа! Знать о ней должны люди.

Есть и другие темы.

Профком на защите интересов трудового коллектива:

- как удастся заключить колдоговор и добиться отражения в нем наших проблем;
- условия труда – влияние ПК на составление расписания, предоставление методического дня, графика отпусков;
- письменные и устные обращения в профком и результаты разрешения;
- требовательность РК о справедливости дисциплинарных взысканий, обоснованности увольнения и т.д.

Профсоюзные собрания – зеркало наших дел:

- актуальность рассматриваемых вопросов и влияние на администрацию;
- действенность принимаемых решений;
- уважительное отношение руководителя к собранию (отчеты об охране труда, советы по общим делам образовательного учреждения и т.д.);
- прием в Профсоюз, Дни профсоюзного активиста;
- мнение о Трудовом кодексе, его совершенствовании.

Аттестация педкадров:

- добровольность, доброжелательность, стимулирование, объективность и роль профкома.

Анатомия конфликта:

- причины разногласий работодателя и педагога;
- бесконфликтный директор (идеи Макаренко – обсуждать не человека, а проступок);
- не быть в стороне или почему при руководителях обсуждения нет, а после – в кулуарах – настоящий диспут?

В чем нуждается профком? Во всем, что в организационных делах помогает. Нет здесь мелочей. Кто не работал в профкоме значения не придает, как важно «взглянуть», как оформляется протокол. Или как правильно оформить решение? А готовить заседание профкома? Как задействовать актив?

Добрую службу сыграют и план работы одной из профсоюзных организаций, и протокол профсоюзного собрания или материалы комиссий профкома. Что греха таить – делопроизводство у нас страдает. «Мой Профсоюз» сможет стать настоящей опорой. При нашей поддержке, конечно.

Словом, призываю свою газету самим и делать. Дружить! «Знай дружбе цену» - ощутил жизненность сказанного, когда предложил к публикации эти дневниковые записи. Честно сказать, не верил, что в полном объеме и по предложенной тематике все будет опубликовано. Факт! Состоялось! И, завершая начатый мною раздел, приглашаю коллег продолжить его. Убежден, журналистский коллектив поддержит, поможет! А главное – мы вместе создадим народную энциклопедию профсоюзной жизни.

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог сказанному, хочу подчеркнуть, что деятельность первичной профсоюзной организации школы опирается на прочную

нормативную базу: Положение о первичной профсоюзной организации, которое было принято на собрании, коллективный договор, действующее трудовое законодательство, локальные нормативно-правовые акты школы. Только основываясь на законе и на знании правовых норм, профком сможет выстраивать эффективную работу. Этим и обеспечивается успех в достижении целей.

А, кроме того, мы на своей практике убедились, что возможность контроля и эффективность выполнения постановлений во многом зависит от качества принимаемых решений. Наличие в постановлениях конкретных и ясных формулировок, сроков исполнения и ответственных за то или иное мероприятие придает постановлениям деловой характер. Разрабатываем циклограммы, которые позволяют более эффективно выстраивать систему контроля, информации и принятия решения в первичной профсоюзной организации.

Серьезное внимание уделяется совершенствованию правовой работы, привитию активу знаний правовых нормативно-распорядительных документов профсоюзной организации, касающихся защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза от действия или бездействия работодателя, должностных лиц организации, приведших к нарушению или ограничению права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Исходя из основных задач и обязанностей, профком всегда стоит на защите социально-трудовых прав, поэтому профсоюзная организация регулярно участвует в районных и областных конкурсах первичных профсоюзных организаций.

Профком стоит на защите прав и интересов членов Профсоюза при аттестации педагогических кадров, что позволяет наблюдать за профессиональным ростом членов Профсоюза; участвует в работе по согласованию расписания уроков и установлении справедливости и т. д.

Одним из основных разделов коллективного договора работа профкома по организации и контролю за состоянием охраны труда и оздоровлением работников. Она заключается в планомерном целенаправленном осуществлении различных мероприятий с целью создания здоровых и безопасных условий труда. Традиционно ведется большая культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работа по линии профсоюзной организации. Ежемесячно профком проводит различные спортивные

мероприятия (игры в волейбол, теннис, плавание и т.д.), организует выезды на природу; участвует в турслетах.

В рамках социального партнерства профком и администрация организуют и проводят вечера отдыха, посвященные различным датам (День учителя, День пожилого человека, День матери, День защитника Отечества, Новый год, 8 марта, День города и др.).

Отмечая заслуги каждого члена Профсоюза и коллектива школы в целом, мы имеем полное право сегодня сказать, что профсоюзная организация – та сила, с которой считается администрация, которой доверяют члены Профсоюза, а все вместе мы создаем условия для творческого и результативного труда учителей.

А еще мы убедились, что только в единстве, в следовании единым профсоюзным целям – сила нашей профсоюзной организации, нашего коллектива, которому удастся успешно решать образовательные задачи.

13. ПРИЛОЖЕНИЯ

13.1. ПОСТОЯННЫЕ КОМИССИИ ПРОФКОМА

При профсоюзном комитете образованы следующие комиссии:

Организационно-массовая:

- вовлечение в Профсоюз;
- внутрисоюзная организационно-уставная работа (организация и проведение отчетов и выборов в первичной профсоюзной организации, учет членов Профсоюза, оформление профсоюзных билетов, отметка уплаты членских профсоюзных взносов и др.);
- проведение собраний, заседаний профкома;
- работа по формированию профсоюзного актива, резерва;
- обучение актива, организация работы профсоюзных кружков;
- подготовка и проведение коллективных действий и др.

По социально- трудовым проблемам:

- разработка проекта коллективного договора;
- контроль за выполнением коллективного договора, внесение изменений, уточнений;
- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- вопросы оплаты труда, тарификация, премирование, своевременность выплаты зарплаты;

- формирование учёта мнения профкома при увольнениях членов Профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- участие в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- контроль за выполнением трудового законодательства и т.д.

По охране труда и экологии:

- контроль за выполнением коллективного договора в части охраны труда;
- условия труда, соблюдение техники безопасности;
- охранные мероприятия, согласование по вопросам охраны труда;
- мероприятия по профилактике профзаболеваний, в том числе вопросы страхования работников;
- аттестация рабочих мест и др.

По культурно- массовой и спортивной работе:

- выполнение условий коллективного договора по направлению;
- оздоровление членов Профсоюза и членов их семей;
- соревнования, подготовка и участие в конкурсах и смотрах « Учитель года», «Школа года» и др.;
- праздники, чествования ветеранов, мастеров педагогического труда;
- наставничество, работа с молодыми педагогами.

По жилищно-бытовым вопросам:

- обследование жилищных условий членов коллектива;
- учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- разъяснения о порядке предоставления ссуды, субсидии, дотации, и т.д.;
- посещение заболевших членов Профсоюза;
- содействие членам Профсоюза в устройстве детей в детские дошкольные учреждения;
- совместно с работодателем организация комнаты психологической разгрузки, личной гигиены и т.д.

По работе с молодежью:

- работа с молодежью, вовлечение её в профсоюзную организацию. Формирование актива из числа молодежи, резерва;
- формирование молодежных советов, оказание поддержки в организации и работе;
- наставничество, смотры, конкурсы и др.

Комиссия по информационной работе.

В практике работы прошлых лет комиссии в первичной профсоюзной организации не было. Но сейчас вопросам информации уделяется большое внимание.

Задача этой комиссии - создать систему информирования членов Профсоюза, организовать подписку на профсоюзные издания: газету «Мой Профсоюз». Использовать в практике экспресс - информации по различным направлениям профсоюзной деятельности, информирование о решениях, принимаемых профорганами и др.

13.2. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ

ПРИКАЗ № __ по средней общеобразовательной школе от «__» _____ г.

Об увольнении В.П. Басова

Басова Валерия Петровича, учителя физики средней общеобразовательной школы № 208, уволить по п.2 ст. 81 ТК РФ 11 мая 2003 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 В.П. Басова за два месяца персонально (под расписку) о предстоящем его увольнении 11 мая 2003 г. (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 10 марта 2003 года о предстоящем увольнении В.П. Басова.

Директор школы _____ К.Б. Семкин
(подпись)

М.П.

С приказом ознакомлен _____ В.П. Басов
(подпись)

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 организацией, её структурных подразделений, не освобожденных от производственной работы, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного 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.

Учителю физики
средней
общеобразовательной
школы № __
В.П. Басову

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

о предстоящем высвобождении

Уважаемый Валерий 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 10 мая 2003 года.

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

Директор школы _____ К.Б. Семкин
 Предупреждение получил _____ В.П. Басов

А К Т

о подтверждении факта отказа от предложенных мест по трудоустройству

В присутствии В.П. Басова, учителя физики, подтверждаем его отказ от предложенных место по трудоустройству в связи с увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

В.П. Басов, учитель физики, не принял предложений работодателя о трудоустройстве в школе учителем математики.

В. И. Липатов (водитель) _____
 (подпись)

Е.А. Сотина (библиотекарь) _____
 (подпись)

В.Ф. Раков (учитель) _____
 (подпись)

С актом ознакомлен « ____ » _____ г. _____
 В.П.Басов (подпись)

Директору
 средней общеобразовательной
 школы № ____
 К.Б. Семкину

ВЫПИСКА

из постановления профсоюзного комитета средней
 общеобразовательной школы № __ о мотивированном мнении профкома
 в связи с предполагаемом увольнении М. Крупиной, лаборанта кабинета
 химии, по п. 2 ст. 81 ТК РФ (протокол № __ от _____ г.).

Избрано членов профсоюзного комитета – 7 .

Присутствовали на заседании – 7.

Профком рассмотрел проект приказа № ___ от _____ и материалы (обоснование) для увольнения М. Крупиной на заседании профкома в присутствии зам. директора А. Василенко и увольняемой М.Крупиной. Учитывая, что работодателем нарушены требования действующего трудового законодательства в части:

- соблюдения сроков предупреждения о предстоящем увольнении М.Крупиной. Предупреждение об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ выдано лишь за месяц до увольнения (ст. 180 ТК РФ установлено – не менее чем за два месяца до увольнения);

- не учтено наличие у М. Крупиной двоих несовершеннолетних детей и то, что в её семье нет других работников с самостоятельным заработком.

Таким образом, у М. Крупиной 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 К. Семкину воздержаться от увольнения по п.2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) Крупиной Марии Ивановны, лаборанта кабинета химии.

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

Председатель профкома

_____ Б.И. Романова
(подпись)

Выписку из постановления профкома получил директор школы

К.Семкин « ___ » _____ г. _____
(подпись)

Комментарий

При принятии решения о несогласии с увольнением профком направляет копию мотивированного мнения с предложением 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 п.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 2 месяца со дня увольнения (с учетом 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 учетом 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 ТК РФ, 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.

13.3. ТЕМАТИКА ВОПРОСОВ, РАССМОТРЕННЫХ НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ШКОЛЫ

Сентябрь:

Подготовка к отчетному профсоюзному собранию.

Согласование тарификации работников школы на текущий учебный год.

Согласование положения о доплатах и надбавках (для рассмотрения на собрании трудового коллектива).

Октябрь:

О состоянии учета членов Профсоюза.

О работе организационной комиссии по вовлечению работников школы в Профсоюз.

О ходе выполнения коллективного договора.

Ноябрь:

Информация администрации школы о выполнении Соглашения по охране труда и подготовка нового Соглашения.

Декабрь:

Уточнение списка очередности на жилье.

О работе спортивно - массовой комиссии.

Согласование графика отпусков на предстоящий календарный год (не позднее 2-х недель до начала календарного года (ст.123 ТК РФ).

Январь:

О работе комиссии по социальному страхованию.

Состояние охраны труда и техники безопасности в школе и работе уполномоченного по охране труда.

Февраль:

Подготовка праздника Дня защитника отечества и Международного женского дня.

О ежемесячном выпуске информационного бюллетеня профкома.

Март

О дате проведения и повестке дня очередного профсоюзного собрания.

О состоянии личных дел и ведении трудовых книжек сотрудников.

Итоги реализации программы здоровья.

Апрель:

О состоянии информационной работы в профсоюзной организации.

Итоги аттестации педагогических кадров.

Отчет о работе с пенсионерами, ветеранами труда.

Организация летней оздоровительной кампании.

Май:

- О ходе выполнения коллективного договора.
- О рассмотрении предложений ревизионной комиссии.
- О подготовке школы к новому учебному году.

Отпечатано на оборудовании
ООО « ЦП Возрождение»
125124, Москва, Сходненский тупик,4.
Печать офсетная. Бумага офсетная №1 Формат 60x84 1/16
Усл. печ. л. 3,5. Тир. 500
Подписано в печать 20.03.2007 г.