



Профсоюз работников народного  
образования и науки Российской Федерации

**Территориальная организация  
Кировского района г. Красноярска**

# **Публичный отчет**

**Районного комитета профсоюза**

**за 2016 год**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ. СОСТОЯНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА .....	3
II. ПРАВООЗАЩИТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ .....	3
III. РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА .....	4
IV. РАБОТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА .....	5
V. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	5
VI. КОЛДОГОВОРНАЯ КОМПАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ .....	6
VII. РАБОТА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ .....	7
VIII. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА .....	7
IX. ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА .....	8
X. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА .....	8
XI. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ территориальной (районной) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА .....	8
XII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	12
Заключение.....	13

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ. СОСТОЯНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА**

1. В предшествующем (2015) году произошла реорганизация МБДОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения». Структурное подразделение летний детский оздоровительный лагерь «Сказка» был передан в Главное управление образования администрации г. Красноярска. При реорганизации работники не обновили заявления. На начало 2016 года в первичной профсоюзной организации осталось 6 человек. В течение 2016 года 1 человек уволился, 2 ушли в отпуск по уходу за ребенком. В настоящее время в учреждении нет первичной профсоюзной организации, выбран представительный орган от работников, но продолжает работать коллективный договор на 2015-2018 годы, заключенный с первичной профсоюзной организацией.

2. В течение 2016 года МБОУ НШДС № 37 было реорганизовано в МБДОУ № 80, закрыто школьное структурное подразделение (4 класса начальной школы). В связи с реорганизацией поменялся руководитель образовательного учреждения, обновился состав трудового коллектива.

3. Осенью 2016 года на территории Кировского района открылось МБДОУ № 14, в ДОУ создана первичная профсоюзная организация.

**Таким образом, по состоянию на 1 января 2017 года в состав территориальной организации Кировского района г. Красноярска входят 43 первичные профсоюзные организации образовательных учреждений, из них:**

- 16 профорганизаций общеобразовательных учреждений (в том числе детский дом), в них членов профсоюза 817 человек;

- 26 профорганизаций дошкольных образовательных учреждений, в них членов профсоюза 855 человек;

- 1 профорганизация учреждения дополнительного образования, в нем 48 членов профсоюза.

В течение 2016 года:

- прибыло в профсоюз – 351 человек

- выбыло 274 человека, из них по собственному желанию – 8 человек.

**Общая численность членов Профсоюза - 1724 человека, из них:**

- 1720 работающих членов профсоюза;

- 1177 педагогические работники;

- 379 молодежь;

- 4 – неработающие пенсионеры.

**Общий охват профсоюзным членством на 01.01.2017 года составляет 68,12 %.**

## **II. ПРАВООЩИТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

### **Зачем нужен профсоюз?**

В уставе нашего профсоюза четко определена основная цель деятельности - «представительство и защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза». Профсоюз сегодня является единственной общественной организацией, имеющей право по закону и способной на деле представлять и защищать права работников.

В 2016 году правозащитная деятельность осуществлялась по различным направлениям.

Проведено проверок – 18.

Составлено справок и представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства – 18.

Количество выявленных нарушений – 54, из них устранено – 38.

Оказана правовая помощь в разработке

- коллективных договоров – 3,

- правил внутреннего распорядка – 3;

- приложений к коллективному договору -10;

- трудовых договоров с элементами эффективного контракта – 5;

- положения о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – 2;
- дополнений и изменений к коллективному договору - 3;
- должностных инструкций;
- инструкций по охране труда;
- положений об оплате труда – 3;
- исковых заявлений по назначению досрочной пенсии – 3;
- исковых заявлений по приватизации комнаты в муниципальной общежитии - 2 и т. д.

Рассмотрено письменных жалоб и других обращений – 26, из них признаны обоснованными и удовлетворены – 21.

Принято на личном приеме, включая устные обращения – 144, из них удовлетворены – 132.

### **III. РАЗВИТИЕ НОВЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

#### **ПРОГРАММА «ОЗДОРОВЛЕНИЕ»**

Оздоровление и отдых членов Профсоюза являются актуальными для профсоюзной организации. Государство свело свои обязательства по оздоровлению и лечению граждан к минимуму.

Настоящая Программа предполагает реализацию системы мер по оздоровлению членов Профсоюза за счет средств солидарного фонда территориальной организации Профсоюза.

По программе, во-первых, происходит снижение стоимости профсоюзной путевки на оздоровление, так как в ее стоимость уже заложена скидка (от 5% до 25% от рыночной) в зависимости от организации, предоставляющей оздоровительные услуги.

Во-вторых, члену Профсоюза, участнику ПРОГРАММЫ, профсоюзный стаж которого составляет не менее двух лет, один раз в три года выделяется материальная помощь на оздоровление: члену профсоюза – 10000 руб.;

ребенку члена Профсоюза – 4000 руб.

В 2016 году участниками Программы стало 136 членов Профсоюза, сумма материальной помощи на оздоровление составила 574 000 рублей. Оздоровление проведено по следующим направлениям:

	Кол-во	Бюджет РК
ТЕСЬ	23	
БЕРЕЗКА	1	10000
ЧУВАШИЯ -КУРОРТ	19	114000
САЯНСКАЯ БЛАГОДАТЬ	45	298000
ЕВПАТОРИЯ	12	50000
СОЧИ	36	102000
<b>ИТОГО</b>	<b>136</b>	<b>574000</b>

#### **ПРОГРАММА «АНТИКЛЕЩ»**

В преддверии весеннее - летнего сезона вопрос страхования от укуса клеща актуален не только для работников, выезжающих на дачные участки. Активность клещей в городе в последние годы сильно возросла, и поэтому большинство работников предпочитают застраховаться заранее от возможных неприятных и даже опасных последствий. ПРОГРАММА определяет порядок социальной поддержки членов Профсоюза при страховании по добровольному медицинскому страхованию «Антиклещ ДМС «Эконом».

##### **Цель ПРОГРАММЫ.**

Оказать содействие по страхованию членов Профсоюза по программе «Антиклещ» с максимально возможными экономными условиями по оплате страховой премии при сохранении необходимого объема медицинских услуг.

Участие в программе приняли 375 человек из 18-ти образовательных учреждений.

#### **ПРОГРАММА «Международный автоклуб»**

Цель ПРОГРАММЫ - через членство в международном автоклубе обеспечить экономию семейных бюджетов членов профсоюза.

Участие в программе приняли 95 человек из 15-ти образовательных учреждений.

#### **IV. РАБОТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА**

По результатам тематической проверки в феврале 2016 года по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении Положения об оплате труда» была оказана правовая помощь 15-ти образовательным учреждениям:

МАДОУ №№ 81, 110, 220; МБДОУ №№ 138, 162, 182, 226, 260; 313; МАОУ Гимназия № 6; МАОУ Лицей № 6, Лицей № 11; МБОУ СШ №№ 49, 80, 90.

Несмотря на содержащуюся в статье 134 ТК РФ норму обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, предусматривающую индексацию зарплаток в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, регион не проводил индексации заработной платы ни в 2015, ни в 2016 году.

В 2016 году краевая организация Профсоюза принимала активное участие в работе Рабочей группы при председателе Правительства края В.П. Томенко по совершенствованию системы оплаты труда. Были рассмотрены предложения по увеличению размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений образования и принято решение об увеличении окладов в **пределах предусмотренного фонда оплаты труда** за счет перераспределения выплат стимулирующего характера. С 1 января 2017 года увеличение окладов педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений составило 30%, остальным категориям - 10%. Таким образом, с 1 января 2017 года не произошло увеличение заработной платы, более того, на основании информации, поступающей при обращениях педагогических работников, заработная плата понизилась.

23 декабря 2016 года в Правительстве края состоялось подписание соглашения о минимальной заработной плате в Красноярском крае на 2017 год. Документ разработан краевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и учитывает мнения всех сторон социального партнерства. С 1 января 2017 года размер минимальной заработной платы в нашем муниципалитете составил 10592 рублей.

Значит, в штатном расписании дошкольного образовательного учреждения на 2017 год расходы на доплату до МРОТ должны быть увеличены по сравнению со штатным расписанием на 2016 год пропорционально увеличению минимального размера заработной платы.

Фактически доплата до МРОТ не была на 2017 год заложена в полном размере, более того, она составляет 60-70%, заложенной в 2016 году, а также доплата до МРОТ производится за счет стимулирующих выплат по категории низкооплачиваемых работников, и как результат происходит понижение реальной заработной платы (начисленная, за минусом подоходного налога) этих работников с 11-12 тысяч до 9 тысяч рублей.

В 2017 году предстоит работа по ликвидации допущенного снижения и сохранению уровня реальной заработной платы работников, достигнутого в 2016 году.

#### **V. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

Наряду с решением традиционных задач, одной из приоритетных остается содействие повышению профессионального уровня работников учреждений образования, выявлению и распространению опыта лучших из них. В целях решения этой задачи районный комитет Профсоюза, опираясь на принцип социального партнерства, поддерживает конкурсы профессионального мастерства - конкурс «Учитель года», конкурс «Воспитатель года», конкурс «Кировские звезды».

Особая значимость придавалась вопросам, связанным с применением профстандарта, в связи с чем осуществлялось информирование и консультирование членов Профсоюза, участие в семинарах («Применение профстандартов»; «Знакомимся с письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253»; «Профстандарта в сфере образования: нюансы применения» и т. п.).

Профсоюз в мае 2016 г. за счет средств солидарного фонда обучил 14 человек по теме «Введение новых квалификационных требований в России».

Вопросы обеспечения перехода к системе эффективного контракта также оставались в центре внимания. Обучение профсоюзного актива осуществлялось через участие в работе семинаров, проведение профсоюзного контроля.

В марте-апреле 2016 года по результатам общепрофсоюзной тематической проверки по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций» в МБОУ СШ № 80, МБДОУ № 109, МБОУ ДО ДДЮ ШС, КГБОУ «Красноярская школа – интернат № 3» была составлена справка. В справке даны рекомендации по работе с ошибками (15 ошибок), выявленными в ходе проверки.

Справка и разработанные макеты трудовых договоров с элементами эффективного контракта (учитель, воспитатель, сторож, уборщик служебного помещения, младший воспитатель) были направлены во все образовательные учреждения.

Территориальная (районная) организация Профсоюза принимает участие в:

- согласовании заявлений от педагогических работников на высшую и первую квалификационные категории;
- закреплении в коллективных договорах образовательных учреждений дополнительных льгот и гарантий при прохождении аттестации;
- информировании, консультировании, рассмотрении обращений членов Профсоюза по вопросам аттестации, повышения квалификации.

В течение года территориальная (районная) организация Профсоюза принимала участие в реализации проектов социокультурной и спортивной направленности:

- фестиваль художников-любителей и мастеров декоративно-прикладного искусства «Русь мастеровая»;
- фестиваль самодеятельного творчества «Творческая встреча»;
- фитнес-марафон «Мы здоровы! Нам здорово!».

Настоящим интеллектуально-творческим состязанием команд работников образования района в 2016 году стала игра БРЕЙН – РИНГ (сентябрь 2016), основной целью которого является создание интеллектуально-творческой среды для развития потенциала. В интеллектуальном марафоне участвовали команды 19 дошкольных и 9 общеобразовательных учреждений Кировского района.

Среди мероприятий Общероссийского Профсоюза образования, направленных на повышение престижа профессии педагога, вовлечение максимально возможного числа работников образования в активную деятельность Профсоюза, укрепление его репутации в обществе необходимо отметить всероссийский конкурс рефератов профсоюзного актива. В конкурсе приняло участие 550 профсоюзных активистов из 59 регионов России. От Красноярского края – 6 рефератов, из них 4 реферата подготовлены работниками Кировского района г. Красноярска.

По результатам работы конкурсной комиссии награждена дипломом I степени Козырева Татьяна Николаевна – воспитатель МБДОУ «Детский сад № 278 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» Кировского района г. Красноярска, автор реферата на тему: «Специальная оценка условий труда».

## **VI. КОЛДОГОВОРНАЯ КАМПАНИЯ.**

В связи с окончанием срока действия коллективных договоров в образовательных учреждениях в 2016 году были разработаны в соответствии с действующим законодательством макеты коллективного договора и макеты правил внутреннего распорядка для:

- 1) МБОУ СРЕДНЯЯ ШКОЛА;
- 2) МБДОУ;
- 3) Детский дом

Была оказана правовая помощь в разработке коллективных договоров МБДОУ №№ 14, 80, 150, 224, 320; МБОУ СШ № 80; КГКУ Красноярский детский дом.

По состоянию на 31 декабря 2016 год первичные профсоюзные организации работников действуют в 43-х образовательных организациях, коллективные договоры заключены в 43-х организациях, что составляет 100%.

Большая работа по этому направлению предстоит в 2017 году, так как в этом году заканчивается срок действия коллективных договоров в 35-ти образовательных учреждениях.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

Особое внимание уделялось организации и проведению конкурсов в молодежной профсоюзной среде.

Так по инициативе Совета молодых педагогов, был организован и проведен конкурс первомайских лозунгов «Международный день солидарности трудящихся глазами молодых педагогов». На конкурс поступило более 70 заявок (более 200 лозунгов). В конкурсе приняли участие 7 молодых педагогов образовательных учреждений Кировского района (23 лозунга). Лозунги отразили не только нынешние проблемы молодежи, но и задали позитивный настрой на их разрешение.

С целью привлечения внимания работников и руководителей образовательных организаций к проблемам молодых специалистов, а также повышения престижа педагогической профессии, мотивации молодых педагогов к творческой деятельности был проведен конкурс видеороликов «Портрет молодого педагога». На конкурс поступило 37 видео работ. Кировский район г. Красноярска представляли две работы: МБОУ СШ № 90; МБДОУ № 128.

## **VIII. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

В течение 2016 года деятельность территориальной (районной) организации была направлена на:

- повышение грамотности профсоюзного актива в вопросах организации работы по охране труда и обеспечения безопасности образовательных организаций;
- осуществление общественного контроля за соблюдением работодателями требований законодательства по охране труда.

Обучение профсоюзного актива через участие в работе семинаров на районном уровне (порядок обучения и инструктирования работников безопасным приемам работ; ведения журналов инструктажей; оформления инструкций по охране труда по должностям и видам работ; заполнения Личных карточек выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств), через дистанционное обучение, консультации.

Районный комитет в апреле 2016 года направил для участия в работе секции «Создание системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного и воспитательного процесса в организациях общего, дошкольного, дополнительного образования» в рамках научно-практической конференции «Система управления охраной труда – путь к непрерывному совершенствованию» на базе ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» 18 работников образовательных учреждений Кировского района.

В августе 2016 года в рамках приемки образовательных учреждений к началу учебного года осуществлен общественный контроль за соблюдением работодателями требований законодательства по охране труда.

Уполномоченными по охране труда территориальной организации Кировского района были подготовлены две работы на Общероссийский конкурс рефератов: «Механизм возврата 20% сумм страховых взносов. Пошаговая инструкция» (Калининская Татьяна Васильевна), «Специальная оценка условий труда» (Козырева Татьяна Николаевна).

В целях повышения уровня организаторской работы по защите прав работников на здоровые и безопасные условия труда в марте и апреле 2016 года были проведены заочный и очный туры конкурса «Лучший внештатный технический инспектор труда Красноярской краевой организации Профсоюза». Кировский район г. Красноярска представляла Лепишонкова Валентина Ивановна, председатель территориальной (районной) организации, занявшая по итогам конкурса почетное II место.

Все образовательные учреждения Кировского района приняли активное участие в мониторинге результатов СОУТ, организованном ЦС Профсоюза, который показал, что федеральный закон 426-ФЗ в образовательных организациях Красноярского края выполняется даже в условиях дефицита финансовых средств.

## **IX. ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА**

В 2016 году территориальная (районная) организация продолжила деятельность по информационно-аналитической работе и укреплению позитивного имиджа районной организации и Общероссийского Профсоюза образования через расширение информационного пространства на основе использования современных технологий: электронная почта, веерные рассылки как членам профсоюза, так и не членам профсоюза о наиболее важных делах профсоюзной организации.

Для эффективной работы важны и открытие сайта территориальной (районной) организации Профсоюза, и открытие и пополнение странички профсоюзной организации на сайте образовательного учреждения.

Начиная с 2017 года основным информационным ресурсом организации должен стать сайт, на котором ежедневно будут размещаться документы по всем направлениям профсоюзной деятельности.

В целях обеспечения информационной открытости и прозрачности в деятельности организации на сайте в обязательном порядке будет выставляться «Публичный отчет».

Должна заработать рубрика «вопрос-ответ».

## **X. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

### **На какие средства существует профсоюз?**

Каждый работник должен понимать, что, вступая в профсоюз, он присоединяется к объединению таких же работников, как и он, для коллективной защиты трудовых прав и интересов каждого. Никто, кроме самих членов профсоюза, не будет финансировать эту защиту, поэтому уплата членских профсоюзных взносов - одна из основных обязанностей члена профсоюза, предусмотренная всеми без исключения уставами общероссийских профсоюзов.

В целях совершенствования финансовой политики, районный комитет Профсоюза проводил целенаправленную работу по формированию эффективного бюджета, предусматривающего финансовое обеспечение актуальных направлений профсоюзной деятельности.

При планировании профсоюзного бюджета учитывались действующие программы, мероприятия, связанные с конкурсами профессионального мастерства, профподготовкой, новыми формами социальной поддержки членов Профсоюза.

В расходной части профсоюзного бюджета по-прежнему наибольшие расходы складываются по статьям:

- программа «ОЗДОРОВЛЕНИЕ 2016»;
- культурно-массовые мероприятия;
- выплата материальной помощи.

В феврале 2017 года на пленуме районного комитета профсоюза был утвержден финансовый отчет территориальной (районной) организации (протокол № 4 от 14.02.2017).

Во второй половине марта районная контрольно-ревизионная комиссия (председатель Воронцова Людмила Ивановна) проверит финансовую работу РК Профсоюза за 2016 год.

## **XI. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ.**

Профсоюзный актив района составляет 350 человек, 2 человека являются штатными профсоюзными работниками, при этом

- профсоюзный актив в первичных профсоюзных организациях насчитывает 322 человека;
- районный комитет – 23 человека
- контрольно-ревизионная комиссия – 5 человек.

Решая задачу повышения правовой грамотности профсоюзных кадров, в 2016 году проведено:



- 1 заседание пленума РК Профсоюза;
- 11 заседаний президиума РК Профсоюза;
- 9 заседаний Совета председателей первичных профсоюзных организаций;
- 7 семинаров по повышению правовой грамотности профсоюзного актива и рядовых членов Профсоюза;
- дистанционное обучение по вопросам правовой грамотности.

Для успешной реализации кадровой политики и организационного укрепления территориальной (районной) организации Профсоюза профсоюзный актив должны **не только знать ответы на следующие вопросы, но и через свою работу, через участие в работе круглых столов донести это до работников образовательных учреждений.**

### **Зачем нужен профсоюз?**

В уставе нашего профсоюза четко определена основная цель деятельности - «представительство и защита профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза». Профсоюз сегодня является единственной общественной организацией, имеющей право по закону и способной на деле представлять и защищать права работников.

### **На какие средства существует профсоюз?**

Каждый работник должен понимать, что, вступая в профсоюз, он присоединяется к объединению таких же работников, как и он, для коллективной защиты трудовых прав и интересов каждого. Никто, кроме самих членов профсоюза, не будет финансировать эту защиту, поэтому уплата членских профсоюзных взносов - одна из основных обязанностей члена профсоюза, предусмотренная всеми без исключения уставами общероссийских профсоюзов.

### **А что дает профсоюз?**

Часто на собраниях в трудовых коллективах слышишь вопрос: «**что лично мне дал профсоюз?**» Путевок бесплатных нет; больничный лист оплачивают независимо от членства в профсоюзе; не помогает мне оплачивать ипотеку и т. д.

Замечания справедливы, потому что каждый член профсоюза ждет реальной помощи и задает вопрос: «А что я получу за свой 1 процент профсоюзных взносов?» И как показывает опыт, такой член профсоюза тогда понимает эффективность профсоюзной работы, когда получает реальную помощь в виде юридической консультации, представительства в суде, материальной помощи из Солидарного фонда и т. п.

**Но вот в чем парадокс.** Одновременно с этим те же самые люди требуют, чтобы профсоюз занимал активную позицию при возникновении каких-то конфликтных ситуаций и при решении социальных вопросов, вопросов аттестации, заключения трудовых договоров, распределения нагрузки, сокращения, представительства в суде.

С одной стороны, профсоюз - дай мне то, что я прошу за мой 1% профвзноса. С другой стороны, требуют соответствия современным реалиям, при этом забывая о собственной активности в защите своих прав.

### **Нуждается ли нынешняя профсоюзная работа в качественном изменении?**

ДА, у профсоюза существует настоятельная потребность в изменении. Необходимо меняться, чтобы адаптироваться к среде, которая постоянно усложняется и будет меняться еще быстрее. Поэтому также быстро надо на это реагировать. Нужно, чтобы профсоюз превратился в эффективную и оперативно реагирующую, динамичную организацию.

Что нужно для этого сделать? Мы должны изменить приоритетные функции. Мы должны научиться на уровне каждого учреждения, района, города вести коллективные переговоры с работодателем от имени и в защиту своих членов профсоюза. Конечно, бывают случаи, что и переговоры вести не из-за чего. Но это не значит, что нельзя добиваться лучшего отношения к работникам, предоставления им больших возможностей для профессиональной подготовки, улучшения ситуации с охраной труда.

Профсоюз должен стать более демократичным, более полезным для своих членов. Он должен стать местом, где люди чувствуют возможность реализовать свой творческий потенциал. Это должна быть организация, в которой ценят работника. Все это должно сделать профсоюз местом, где людям хочется быть, куда хочется приходить, где интересно и увлека-

тельно, где люди получают удовольствие от общения, от того, что они активны и не чувствуют скуки.

Состоять в профсоюзе должно стать модно, а не состоять - несовременно. Вот такое изменение, такая модернизация означает превращение профсоюза в более эффективную организацию, которая помогает членам решать свои проблемы на месте работы. Конечно, это не означает, что у нашей территориальной (районной) и наших первичных профсоюзных организаций в их нынешнем виде дела обстоят плохо. Это просто означает, что всем вместе стоит подумать над тем, как и что можно улучшить. Изменение профсоюзной работы - дело непростое, поскольку профсоюз - это организация с развитым чувством собственных традиций и ценностей. И члены профсоюза могут быть разочарованы, когда изменится что-то им близкое. Отойти от сложившихся стереотипов сложно, но важно и сохранить опыт, наработанный годами. Необходимо изменение подходов к деятельности профсоюзных организаций, выражающееся в преимущественном развитии правозащитной работы, укреплении организационной структуры и совершенствовании финансовой работы. Ну и конечно, информационная работа. Отсутствие достаточной информации о работе профсоюзной организации создает впечатление о ее бездействии, что порождает выход работников из профсоюза. Для эффективной работы важны и открытие сайта территориальной (районной) организации Профсоюза, и открытие и пополнение странички профсоюзной организации на сайте образовательного учреждения, работа электронной почты, веерные рассылки и членам профсоюза, и не членам профсоюза о наиболее важных делах профсоюзной организации, что может мотивировать работников на вступление в профсоюз.

#### **Лидер первичной профсоюзной организации.**

Сегодня совершенно очевидно, что мотивация профсоюзного членства у работников во многом зависит от того, кто возглавляет профсоюзный комитет.

Профсоюзный лидер сегодня должен быть психологом, идеологом, политиком, менеджером, быть коммуникабельным. Кроме того, надо быть компетентным в вопросах трудового законодательства. Ведь главным нашим учебником является Трудовой кодекс РФ. Психология работников неоднородна. Кто-то обращается к администрации, а чаще всего работник предпочитает идти в профсоюз со своими проблемами. Люди боятся обращаться к администрации, дороже себе обойдется. Некоторым людям просто нужно высказаться. Поэтому каждый профсоюзный лидер должен знать, что он на виду и его слова и поступки анализируются другими людьми, вызывая симпатию или антипатию. Росту его авторитета способствует убежденность в необходимости своей работы, внимательность к обращениям людей, умение слушать людей, умение контактировать с руководством, доброжелательность, отзывчивость, система в работе, самодисциплина.

Невозможно выделить по значимости какое-то одно направление деятельности профсоюзной организации и ее лидера. Только от взаимодействия по всем направлениям, от деловитости профлидера зависят настроение людей, их отношение к профсоюзу, их желание быть членом профсоюза и участвовать в профсоюзной работе.

#### **Что больше всего беспокоит на сегодняшний день?**

Самая большая обеспокоенность - это низкий охват профсоюзного членства в образовательных учреждениях. Раньше прирост профсоюзных рядов шел автоматически. Человек поступал на работу и становился членом профсоюза. У него не возникало вопроса «Зачем мне это нужно?». Было ощущение, что он, как все, в едином строю, в союзе с людьми, объединенными профессиональными признаками. Сейчас же решение вступать или не вступать основано на личном интересе. Работники не желают расставаться с 1 процентом от заработной платы. Не видят или не хотят видеть различия между профсоюзом и социальной защитой, смотрят на профсоюз как на собес, следовательно, профсоюз не оправдывает их ожидания.

#### **Мотивация**

1) Мы понимаем, что многие состоят в профсоюзе в силу инерции, по привычке. А привычка - устойчивая черта поведения человека. В основном это касается представителей старшего поколения. Они не выходят из профсоюза, пока не уйдут с работы.

2) Другая категория работников рассматривает профсоюз как потребительское общество и состоит в нем из-за предоставляемых профсоюзом благ:

- воспитатель детского сада в декабре вступает в профсоюз, чтобы получить новогодний подарок;
- учитель вступает в профсоюз, чтобы пройти согласование общественной организации на высшую квалификационную категорию;
- педагог вступает в профсоюз, чтобы через суд отстоять свое право на получение досрочной трудовой пенсии;
- работник вступает в профсоюз, чтобы получить материальную помощь по программе оздоровления по льготной профсоюзной путевке и т. д.

Этот вид мотивации достаточно неустойчив. Любой сбой в предоставлении таких услуг вызывает бурю протеста и угрозу выйти из профсоюза:

- воспитатель получает подарок и в январе подает заявление о выходе из профсоюза;
- учитель получил согласование на высшую квалификационную категорию, и через два месяца подает заявление о выходе из профсоюза;
- педагог с помощью профсоюза через суд отстоял свое право на получение досрочной трудовой пенсии и выходит из профсоюза;
- работнику объясняют, что он может приобрести путевку по льготной профсоюзной стоимости, но материальную помощь он сможет получить, имея профсоюзный стаж не менее двух лет; на что обиженный работник подает заявление о выходе из профсоюза.

3) Третья категория работников считает, что коллективный договор распространяется на всех; льготы, которые отвоевывает профсоюз, распространяются на всех; пусть платят другие, пусть болит совесть у соседа, а он за их счет получит все отвоенные профсоюзом льготы.

**Примечание.** Напрягает тот момент, что и во втором, и в третьем случаях все эти люди работают в образовании с детьми, которых, прежде всего, воспитывают на собственном примере. Встает вопрос: чему научат, кого воспитают люди с таким низким духовным миром.

4) Но радует то, что в образовательных учреждениях есть работники и таких немало, которые понимают, что основная идея профсоюзного движения - это защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза. Такие люди заинтересованы в работе профкома, в работе председателя, они воспринимают профсоюз как защитника и не собираются покидать ряды своей профсоюзной организации.

#### **Есть категория сотрудников, которая мешает вступлению в профсоюз.**

Чаще всего это ярые, открытые противники. Их немного, но вред профсоюзным организациям от них немалый, так как они постоянно находятся среди работников и мешают председателю профкома своими провокационными суждениями и ложными высказываниями в адрес профсоюза и его лидеров. Это, как правило, те, кто близок к администрации и наскоками на профсоюз хочет продемонстрировать свою лояльность руководству. Потенциальные штрейкбрехеры. Уступать им нельзя.

**Примечание.** Согласно эффекту бумеранга изо дня в день человек непрерывно отправляет в мир огромное количество «бумерангов», это могут быть определенные поступки или слова, чувства или даже мысли. Все отправленное рано или поздно возвращается. Мы верим, что если отправить бумерангом что-то хорошее, оно обязательно вернется в гораздо большем объеме. Отрицательные поступки и мысли, брошенные бумерангом, возвращаются жесткими ударами судьбы.

#### **Что беспокоит на сегодняшний день?**

Наверное, пассивность членов профсоюза.

Самым серьезным препятствием к изменению профсоюзной организации является апатия членов профсоюза. Как могут участвовать в управлении профсоюзом люди, которые ни в чем не принимают участия? Председатели первичных профсоюзных организаций часто расстраиваются из-за того, что никто не хочет участвовать в обсуждениях, в комиссиях, в конкурсах, а хотят только что-то получить от профкома. А потом еще некоторые члены проф-

союза жалуются им на плохую организацию работы. Нельзя смотреть на свое участие в профсоюзе с точки зрения собственных непосредственных затрат и выгод.

Важно и другое. Десятилетиями приученные к понятию «трудовой коллектив», работники в массе своей не представляют себя в оппозиции администрации. Оппозиция, несогласие, активные выступления могут привести не только к недовольству руководителя, но и к скрытым репрессиям, а возможно, и к увольнению. Противостоять практически невозможно. Люди хорошо усвоили: покорность приносит какие-то блага, а строптивость лишается порой самого необходимого. Спор работника с директором обычно заканчивается не в пользу работника. Слишком сильна «вертикаль страха». В силу искаженного понимания производственных отношений и роли профсоюза работники не сразу воспринимают профсоюз как инструмент для решения своих проблем. И более того, настороженно относятся к вступлению в профсоюз, связывая это с лишением благосклонности руководителя. Простого решения этой проблемы соотношения личных и коллективных интересов не существует. Профсоюз должен вести свою работу таким образом, чтобы от участия членов организации действительно что-то зависело.

### **За счет кого способен количественно и качественно прирастать профсоюз?**

Это один из главных вопросов любой организации. Это вопрос воспроизводства, самосохранения и жизнестойкости. Ответ напрашивается сам собой - за счет молодежи. Молодежь - это огромный стратегический ресурс, за нее сегодня необходимо бороться.

Насчет активности молодежи хвастать особо нечем. Не хочет молодежь брать на себя общественную нагрузку. Сегодняшнее поколение не характеризуется таким уровнем коллективизма, как ранее. Больше характеризуется личным интересом, что нормально. Они заняты зарабатыванием денег и за каждый шаг хотят получить «не одну морковку, а мешок моркови». И если находятся исключения, то это счастье для любой профсоюзной организации.

Для успешной реализации кадровой политики и организационного укрепления территориальной (районной) организации Профсоюза в 2017 году необходимо продолжить работу по повышению правовой грамотности профсоюзного актива и рядовых членов Профсоюза, используя весь имеющийся арсенал средств и форм правовой и организационно-уставной работы.

В связи с истечением в 2017 году срока полномочий выборных органов первичных профсоюзных организаций районный комитет принял решение о проведении в мае 2017 года отчетов и выборов в первичных организациях Профсоюза, в ходе которых необходимо проанализировать работу выборных органов по организационному укреплению, расходованию профсоюзных средств, повышению социального статуса работников, обучению профактива, участию профсоюзной организации в работе по совершенствованию системы оплаты труда, осуществлению контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства.

## **XII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.**

Социальное партнерство - это улица с двусторонним движением. И чтобы движение было удобным, надежным и бесконфликтным, необходимы ясные, четкие договоренности и правила, неукоснительное их выполнение. Сотрудничая с профсоюзом, работодатель получает социального партнера, действующего в соответствии с законом и несущего всю полноту ответственности; помощника в решении социальных и личных вопросов работников; партнера в обеспечении трудовой и производственной дисциплины; помощника в разрешении трудовых споров и т. д.

**Профсоюз и работодатель - социальные партнеры**, которые взаимодействуют с целью решения возникающих проблем как в социальной, так и в производственной сфере. Не нужно бояться профсоюза. Его наличие упорядочивает решение множества вопросов и проблем. Правильно построенное сотрудничество с ним окажет серьезную поддержку в организации работы любого учреждения. Но, конечно, не будет результата, если в учреждениях не появятся ответственные профсоюзные лидеры, а руководители личным примером не поддержат профсоюз.

### **Что беспокоит на сегодняшний день?**

Несколько слов хочется уделить одному деликатному вопросу - отсутствию понимания сущности профсоюзной работы отдельными руководителями. Ведь от того, как относится руководитель к профсоюзу, во многом зависит и профсоюзное членство, и отношение работников к профсоюзу.

Отношение Владимира Путина к профсоюзам: «Я думаю, что профсоюзы в нашей стране начали выполнять естественную и очень важную для них функцию - защиту интересов трудящихся. Они перестали быть какой-то школой, школой коммунизма, еще чего-то - это совершенно другая сфера деятельности. Они перестали быть политическим придатком какой-то партии, а стали выполнять самостоятельную функцию. И ответственное поведение профсоюзов - очень важно, очень востребовано. "На то и щука в реке, чтобы карась не дремал"».

Отдельные руководители не обращают на профсоюз никакого внимания, они рассуждают примерно так: «Я не представляю, зачем профсоюз нужен, и не желаю в него вступать. В то же время вашей работе не препятствую, но забываю информировать профсоюз о происходящих изменениях, которые затрагивают интересы работников». Такая позиция - лукавство! Такой руководитель пассивно призывает своих подчиненных к выходу из профсоюза.

Дальновидному, умному, уверенному в себе, компетентному руководителю профсоюзная организация просто необходима. С ее помощью он решает не только социальные задачи, но и производственные. Там, где руководитель понимает значимость профсоюза, вместе с профсоюзом решает проблемы улучшения условий труда, создает более комфортные условия для сотрудников в рамках коллективного договора, заботится о престиже председателя первичной профсоюзной организации, там нет проблем с профсоюзным членством. Каждый современный руководитель заинтересован иметь надежного социального партнера в лице грамотного профсоюзного лидера и в том, чтобы в учреждении был человек, занимающийся социальными вопросами трудового коллектива. Только объединившись, мы сможем преодолеть трудности.

### **Какие должны быть аргументы, чтобы работодатель охотно шел на сотрудничество с профсоюзом?**

Профсоюз - это организация конфликтная по своей природе. Она вовлечена в неизбежный конфликт интересов. Обычно самая мощная сила, противостоящая профсоюзу, - это работодатель. У администрации больше власти просто потому, что экономическая и правовая системы подразумевают наличие прав в первую очередь у администрации. Каких бы вопросов ни касались члены профсоюза, именно работодатель задает условия, на которых будет вестись обсуждение.

**В 2017 году РК должен продолжить работу** по решению всех вопросов путем конструктивного диалога в интересах работников на принципах социального партнерства и сотрудничества с администрацией образовательных учреждений, территориальным отделом главного управления образования администрации по Кировскому району г. Красноярска, главным управлением администрации г. Красноярска.

### **Заключение.**

Профсоюз не может быть хуже или лучше, он такой, какие мы с вами. Необходимо преодолеть собственную инертность, нежелание менять устоявшийся стиль работы. Мы уверены, что позитивный настрой в сочетании с профессиональной настойчивостью и инициативой дадут желаемые результаты. Главная задача - укрепить профсоюз, чтобы он стал более организованным и сплоченным, способным соответствовать запросам членов профсоюза и вызовам времени. Призываем тех, кто по каким-либо причинам покинул ряды профсоюза, - возвращайтесь! Наш профсоюзный слоган: «Объединяясь с нами, становишься сильнее!»