

ОТЧЕТНЫЙ ДОКЛАД
председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ
"Школа на Юго-Востоке имени Маршала В.И. Чуйкова"
Лебедевой А.Б. за отчетный период
с сентября 2015 г. по ноябрь 2017 г.

Уважаемые делегаты и гости конференции!

Наша профсоюзная организация в современном виде сформировалась в летний период 2015 года в результате объединения коллективов гимназии № 1599 и школы № 623. В январе 2017 года в профсоюзную организацию вошел коллектив школы № 479.

В настоящее время в состав профсоюзного комитета входят 7 человек: Лебедева Алла Борисовна, Красникова Валентина Владимировна, Сарычева Евгения Анатольевна, Галеева Валентина Федоровна, Борисенко Марина Алексеевна, Евтишенкова Наталья Олеговна.

Три сотрудника составляют ревизионную комиссию: Кизилова Елена Викторовна, Дробышева Елена Михайловна, Старушенко Екатерина Сергеевна.

Фактически это члены профсоюза бывшей школы № 623.

Сейчас в составе комплекса 502 человека, из них 220 членов профсоюза, работающих в 18 зданиях. Вполне очевидно, что с увеличением численности ПО и числа зданий, в которых проводится образовательный процесс, уже назрела необходимость пропорционально увеличить состав ПК в интересах полноценного представительства в нем всех структурных подразделений школы. Это предложение – рекомендация – избрать в ПК не менее 15 представителей разных подразделений в зависимости от проф. численности.

Отчетный период для нашей профсоюзной организации оказался непростым. Связано это прежде всего с процессом объединения нескольких образовательных организаций и работой в новой структуре.

Профсоюзный комитет особенно явственно почувствовал, что это объединение – не простое арифметическое действие, наподобие $2+2=4$. В одной упряжке оказались разные коллективы, имеющие свои истории и традиции, исповедующие свои принципы трудовых и коллективных отношений, свои механизмы решения конфликтных ситуаций, свой ритм школьной жизни, наконец. Эти отличия порождали определенные проблемы.

Головная школа, к которой присоединились остальные, во всем проводила свою линию: в критериях оплаты труда, в подходах к дисциплине, во внеклассной работе. И это вполне понятно. Видимо, на начальном этапе у других школ комплекса и не было альтернатив, кроме как соответствовать этим принципам. Тем не менее постепенно свои сильные стороны проявляли и другие коллективы. И в настоящее время многие традиции и подходы новых структурных подразделений получили поддержку, их идеи приветствуются и внедряются в жизнь. Это очень отратно и дает новые стимулы в работе.

Профком в этот период много внимания уделял постоянному, терпеливому разъяснению коллегам вопросов, которые являлись проблемными в первую очередь из-за непонимания принципов руководства в новых условиях, мотивации при принятии тех или иных управленческих решений. И тут важно учитывать, что наш образовательный комплекс постоянно находился и находится в условиях борьбы за рейтинговые показатели среди других образовательных организаций ЮВАО и Москвы в целом, что требовало и требует новых подходов к дисциплине, личной подготовке, внеклассной работе и целому ряду других вопросов. А занимаемое школой высокое рейтинговое место – 18 - свидетельство эффективности работы и педагогического коллектива и администрации.

Работа Профсоюзного комитета строилась по следующим основным направлениям:

1. Социальное партнерство и взаимодействие с администрацией школы с целью регулирования трудовых отношений и согласование мер по социально – экономической защите работников:

- ПК принимал участие в подготовке, подписании и разработке положений коллективного договора;

- ПК внимательно следит за исполнением положений коллективного договора в интересах работников;

- участие в практической деятельности по выполнению пунктов коллективного договора.

2. ПК участвует в решении вопросов защиты социально-экономических и правовых интересов своих членов.

3. ПК активно участвует в решении многих вопросов, касающихся самых разных сфер деятельности школы:

- распределение нагрузки;
- формирование классов;
- распределение стимулирующего фонда;
- оплата труда;

И мнение профкома всегда учитывается, а если администрация отстаивает свою позицию, то эта позиция аргументируется и подкрепляется расчетами.

4. Сотрудничество с администрацией школы в интересах коллектива – главное правило, которому следует ПК. И надо сказать, что на сегодняшний день профком и администрация – партнеры. Все вопросы решаются путем конструктивного диалога и в интересах работников.

Обычная схема достаточно проста: коллеги обращаются в ПК со своими вопросами, как правило, устно, профком, после дополнительной проработки, выносит их на обсуждение с руководством комплекса. И надо отметить, что ни одно такое обращение председателя ПО не осталось без отклика, без понимания и готовности разрешить ситуацию.

В прошлом году в сентябре один учитель математики подал заявление о недостаточной нагрузке и маленькой зарплате и готов был уволиться в середине учебного года. Жалоба была внимательно рассмотрена, компромисс найден. Профком и администрация сумели разрешить конфликтную ситуацию, учитель продолжил работу.

5. Хочу отметить, что ПК не ставит перед собой задачу при взаимодействии с администрацией любой ценой «настоять на своем». Ведь у школьной профсоюзной организации есть не только права, но и ответственность за конечный результат! Поэтому ПК видит свою задачу в поиске оптимальных решений, которые учитывали бы интересы работников, но не ставили палки в колеса процессу развития и совершенствования школы. И члены педагогического коллектива должны понимать, что на работе все вопросы рассматриваются с точки зрения производственной необходимости, а не наших личных пожеланий. Грань весьма тонкая.

В частности, повышенное внимание всегда вызывают вопросы справедливости при назначении стимулирующих выплат. И каждый

учитель, воспитатель, другой сотрудник школы должны понимать, что оплате подлежит реальная работа, подтвержденная документами и результатами, а не только яркими рассказами о ней.

В октябре этого года трое сотрудников ДОО обратились с заявлениями о несправедливости стимулирующих выплат.

После совещания с участием директора школы, главного бухгалтера, других членов администрации и председателя ПК были представлены все документы, расчеты и найдены нужные решения. Коллеги ушли, не имея претензий.

И это не только частный случай в работе, но и повод задуматься: не следует копить в себе обиды и надеяться, что ваша большая или маленькая проблема решится сама собой. Нужно разговаривать, обращать внимание на свои сложности и трудности тех людей, которые могут помочь, в первую очередь – профсоюзный комитет. Не следует замыкаться в себе, доводить развитие ситуации до необратимых процессов. Абсолютное большинство вопросов можно и нужно решать.

6. Однако профком видит некоторые общие проблемные вопросы, от решения которых может зависеть спокойствие и уверенность всего коллектива комплекса.

В их числе необходимо упомянуть ситуацию соформлением трудовых договоров: процесс необходимо проводить до начала учебного года, до 1 сентября.

К сожалению, этот показатель пока не достигнут. Как следствие – даже по состоянию на октябрь сотрудники не знали, какая у них будет заработная плата в текущем учебном году. Это порождает нездоровые настроения и напряженное ожидание; учебный год уже начался, и сменить место работы уже трудно. Трудности в работе бухгалтерии понятны: в школе более 700 сотрудников, к началу года успеть сложно. Хочется верить, что в следующем году таких проблем не будет.

7. ПК предлагает администрации рассмотреть форму платного листа. Предпочтительным видится образец прошлого года, где все пункты начисления заработной платы были расписаны. Новая форма в этом смысле вызывает много вопросов.

8. ПК выступает на стороне учителей при составлении расписания занятий каждого учителя. Конечно, главным в данном вопросе являются интересы учеников, однако наши завучи стараются по возможности, найти

варианты, приемлемые и для учителей, и не выходящие за рамки санитарных норм.

9. К сожалению, должна отметить, что в современных условиях ПК не всегда может помочь учителю в конфликтной ситуации. Иногда это просто невозможно при всем желании. Например, совершенно ясно, что учащиеся не должны получать травмы на уроках, какими бы травмоопасными ни выглядели учебные предметы. Спорить с этим просто невозможно. И возмущение администрации в таких ситуациях вполне законно.

Но и усугублять ситуацию учителю подачей заявления об уходе по собственной инициативе совершенно необязательно. Профсоюзный комитет приложит все усилия, чтобы при рассмотрении конфликта были учтены все обстоятельства, свидетельствующие в пользу педагога так же, как в судебном процессе работает адвокат. И «приговор» будет справедливым.

11. Одной из важных задач ПК считает создание благоприятного психологического климата, необходимого для поддержания эффективной работоспособности всех членов профсоюза на основе социального партнерства.

12. Профком считает важным привлечь внимание администрации к тому, что в Российской Федерации и в ее субъекте - Москве предусмотрена целая система поощрений за различные достижения, в том числе - за профессиональные: почетные звания и знаки, грамоты, дипломы и благодарности, премии города Москвы, нагрудные и памятные знаки. Однако мы об этом знаем только информационно, как о факте. А надо бы, чтобы в московской школе, входящей в 20-ку лучших в столичном образовании и имеющей прекрасных учителей, такие награды становились частью оценки более чем непростого учительского труда. Мы 3 года вместе, а за это время ни один учитель не был награжден. А ведь нам хочется знать своих героев.

13. ПК принимает участие в вопросах **охраны труда**:

- вместе с комиссией выходит в разные здания,
- следит за соблюдением норм охраны труда,
- проверяет, достаточный ли уровень освещения, проветривания, плотности оконных рам и др.
- проверяет, соответствует ли санитарным нормам ученические столы,
- утверждает инструкции по технике безопасности, подготовленные ответственным за технику безопасности Игнатовым В.А и многое другое.

- наши сотрудники проходят специальное обучение по технике безопасности.

-ПК принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве

Информационная деятельность

На сайте школы имеется информационный раздел Профкома, в котором отображаются следующие данные:

- список профкома и ревизионной комиссии;
- ежегодный отчет о работе ПК, сделанной в предыдущем году;
- отчеты о проведенных культурно-массовых мероприятиях с фотографиями;
- сообщения ПК во время педагогических советов;
- в подразделениях школы есть ответственные профсоюзные активисты, которые представляют необходимую информацию и передают ее и на словах, и по электронной почте.

- стараемся передавать информацию через электронную рассылку. Эта работа пока не налажена должным образом, занимает очень много времени, не все электронные почты откликаются, необходима выверка адресов. Новому ПК нужно будет проверить все адреса членов профсоюза.

Работа по оздоровлению членов коллектива

К сожалению, предложения ПК по летнему отдыху в прошлом учебном году не вызвали особенного интереса. Хотя предложения по отдыху в санаториях и в Крыму, и в Краснодарском крае были интересными, и их было много. На совещаниях ТПО многие, кто ездил, рассказывали, что вполне удовлетворены таким отдыхом. Были и горящие путевки, с хорошими скидками, но у нас почему-то желающих не оказалось.

Не пользуется спросом и добровольное медицинское страхование (ДМО), что удивительно. Ведь сейчас работа поликлиник вызывает много нареканий, а ДМО дает возможность получить качественное обслуживание.

Презентацию по добровольному медицинскому страхованию я направлю ответственным по структурным подразделениям комплекса. Подумайте, до 27 ноября есть возможность оформить страховку. Нужно не опоздать.

Уже есть предложения и по Новогоднему отдыху. Внимательно ознакомьтесь, каникулы впереди. Можно отдохнуть.

Обратите внимание на презентацию по фитнес клубам, ТПО предоставляет очень хорошие скидки

Культурно – массовая работа

В отношении культурно-массовой работы школа ведет активную работу. За 2 года мы организовали экскурсию в дворцово-парковый комплекс Царицыно, в город КАЛЯЗИН, посмотрели спектакль «Призрак оперы». Хорошей традицией становятся концерты, посвященные Международному женскому дню и нашему профессиональному празднику - Дню учителя, в которых сами учителя принимают активное участие. Получается очень тепло, красиво и интересно.

8. Мотивация профсоюзного членства

Нередко приходится слышать вопрос, а зачем, собственно, нужно, чтобы в профессиональном союзе было как можно больше учителей, воспитателей, других работников школы? Что это дает? Ответ прост, но, видимо, не для всех очевиден.

Во-первых, работает старая добрая формула- «Вместе мы - сила». Чем больше профсоюзное образование, тем оно авторитетнее и весомее, тем больше с ним считаются.

Во-вторых, финансовые средства профсоюзного комитета в основном строятся из членских взносов. И здесь прямая зависимость между поступлениями и размерами различных выплат для членов ПО. А это, согласитесь, вопрос авторитета для любой организации.

Можно продолжить: сила профессионального объединения не только в отстаивании своих интересов в диалоге с администрацией, но и в создании благоприятной атмосферы в стенах школы для плодотворной работы и раскрытия талантов сотрудников, поддержки в трудную минуту, взаимовыручки. И здесь прямая связь между численностью ПО и возможностями ПК.

Да и о социальной справедливости следует помнить: ПК ведет диалог с администрацией в интересах всего коллектива, и результаты касаются всех сотрудников, в том числе не входящих в ПО. Т.е. такие сотрудники получают определенные дивиденды без вложений, за счет других. Согласитесь, это не совсем справедливо.

Профсоюзная организация нашей школы, как видно из приведенных цифр, динамично развивается количественно. Однако есть и еще не использованные резервы. Я призываю вновь избранный состав ПК активизировать работу в вопросах привлечения новых членов в ряды профсоюзной организации, чтобы и по этому показателю занять место, подобающее образовательной организации, входящей в 20-ку лучших школ Москвы.

Завершая выступление, хотела бы сказать, что профсоюзная организация "Школы на Юго-Востоке имени Маршала В.И. Чуйкова" развивается и совершенствуется, обогащается новым опытом работы и, хочется думать, вносит свой вклад в достижения нашей образовательной организации.