
Доклад на тему:
«О работе профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ «Регитинская СШ»
Абдурашидова

Уважаемые коллеги!

Отчет работы профсоюзного комитета нашей школы. Что было сделано .И что не смогли выполнить из намеченного.

На учёте нашей первичной профсоюзной организации состоят все работающие в школе учителя и технический персонал. Как видите, можно сказать, что это большая трудовая армия учителей, воспитателей, технических работников, которым по плечу многое.

Несмотря на то, что коллектив , разновозрастный, в целом является дружным и сплочённым, что и радует. В новом учебном году ряды наши пополнили 3-учителя Байбатырова Ф. И. Байбатырова А.И. и Эзбулатова Ж.В.

Наш профсоюзный комитет работает под девизом: «**Профсоюз – это каждый из нас и все мы вместе**»

Цель работы: защита профессиональных, трудовых, социально-экономических прав, интересов работников школы, здоровья, занятости и социального статуса.

В своей работе мы ставили следующие **задачи:** улучшение социально-экономического положения работников; развитие социального партнёрства; укрепление и развитие профессиональной солидарности; взаимопомощь членам первичной профсоюзной организации нашей образовательной организации.

Как известно, в связи с происшедшими изменениями в структуре первичных профсоюзных организаций введён институт уполномоченных, в чьи задачи теперь входит работа сразу по нескольким наиболее актуальным направлениям профсоюзной работы.

Мы надеемся, что институт уполномоченных первичной профсоюзной организации – это тот потенциал, который способен значительно оживить профсоюзную работу в наших трудовых коллективах, что, в свою очередь, однозначно зависит от нас самих. Он вбирает в себя десять основных направлений профсоюзной работы, создаёт предпосылки вовлечения рядовых членов Профсоюза в активную общественную работу, формирует солидную базу профсоюзного актива.

Одним из важнейших направлений данной работы в любой профсоюзной организации является деятельность уполномоченного **по вопросам социального партнёрства и регулирования трудовых отношений**. Как правило, за этот ответственный участок работы призван отвечать председатель первичной профсоюзной организации, который, так или иначе, в отличие от рядовых членов Профсоюза находится в тесном контакте с работодателем.

Согласно ст. 23 ТК РФ **социальное партнёрство** – это система взаимоотношения между работниками работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сторонами социального партнёрства являются **работники и работодатели** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. В нашем случае таким ответственным лицом является директор школы.

Все мы понимаем, что социальное партнёрство первичной профсоюзной организации и администрации школы является основой успешного решения

возникающих проблем, как в социальной, так и в производственной сфере, которые направлены на: обеспечение прав работников; создание условий для безопасного труда; объективность оценки труда.

Профсоюзная организация и администрация являются партнёрами в достижении наилучших производственных результатов. Результаты образовательного учреждения оцениваются повышением качества образования: улучшением качества знаний обучающихся, ростом профессионального мастерства учителя и другими критериями.

Последние годы – это годы обновления, изменения, улучшения системы образования, годы реализации федерального проекта модернизации образования. И в стороне от этих преобразований не остаётся и профсоюз. В своём партнёрстве мы стремились к тому, чтобы наша деятельность была открытой, прозрачной, доступной для работников. С этой целью на сайте школы размещена страница о деятельности профсоюзной организации.

Не секрет, что развитию социального партнёрства и сотрудничества должно способствовать обоюдное желание сделать всё возможное, чтобы учебно-воспитательный процесс складывался максимально эффективно, при этом создать в коллективе доброжелательную атмосферу.

Мы всегда готовы к постоянному диалогу и взаимодействию с работодателем, по всем рабочим и бытовым вопросам. И должен признать, что в целом получаем взаимопонимание с её стороны, развиваем социальное партнёрство. Но в целом – это не значит всегда, поэтому профкому частенько приходится отстаивать свою точку зрения по защите интересов коллектива. Мне кажется, чтобы найти общий язык с работодателем многое зависит от его компетентности и человечности. И везёт тем профсоюзам, кому попадают подобные директора ОУ, где работа может только спориться. К сожалению, многие работодатели, с которыми нам приходится работать, в целом придерживаются авторитарного стиля управления, что только портят отношения и вредит общему делу.

В нашей школе при участии администрации и профкома проходит подготовка и приёмка школы к началу учебного года. Мы добиваемся, чтобы по согласованию с профсоюзом производилось: распределение учебной нагрузки; утверждение расписания занятий; установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; утверждение должностных обязанностей работников; утверждение графиков отпусков; принятие Положений о дополнительных отпусках; изменение условий труда.

В центре внимания социального партнёрства находился постоянный контроль за выполнением коллективного договора обеими сторонами, а также соблюдение законов и иных нормативных актов.

Срок его действия нашего коллективного договора истекает в апреле текущего года, поэтому он будет продлён. С 1 апреля 2017 года начнутся переговоры по разработке проекта коллективного договора на 2017 – 2019 годы, для чего будет назначена двусторонняя комиссия. Для знакомства, проект коллективного договора, будет размещён на сайте школы, в учительской в профсоюзном уголке.

Поэтому профком обратился к коллективу с просьбой, чтобы все работники школы приняли активное участие в его принятии, внося свои конкретные предложения.

Мы одобряем инициативную работу работодателя, направленную на создание своим работникам комфортные условия труда, чтобы каждый педагог стремился улучшить результативность своей деятельности. Для этой цели 80% кабинетов имеют мультимедийное оборудование: компьютеры, принтеры, проекторы, интерактивные доски и др. Правда, некоторая часть из числа учителей, вкладывают свои личные сбережения на данные цели, проявляя тем самым ответственное отношение к своей работе. Кроме того, все кабинеты оснащены современной мебелью, ежегодно выполняется ремонт отдельных учебных кабинетов силами родителей, самих учителей работающих в них, обслуживающего персонала, совместно с профкомом обсуждается интерьер рекреаций, поддерживается порядок ответственными дежурными.

Проводилась совместная работа по привлечению молодых специалистов. Ежегодно коллектив омолаживается. Так, за отчётный период, коллектив пополнился 10 молодыми специалистами, за которыми закреплены наставники. Другое дело, что хоть и планировали в коллективном договоре обеспечить молодых педагогов 30%, а наставников - 10% доплаты, но, к сожалению, выполнить данные гарантии не смогли, из-за отсутствия средств, на эти цели. Из них 4 молодых специалиста проживают, в снимаемом ими частном жилом секторе, за которое оплачивает работодатель. Это, в свою очередь, является солидной поддержкой в финансовом плане и основой заинтересованности данных учителей работать с отдачей и на перспективу.

Профсоюзный комитет и администрация школы являются партнёрами в воспитании у работников ответственного отношения к своей работе, обеспечении трудовой и производственной дисциплины. Лучшим показателем является тот факт, что большинство членов коллектива работает в школе со дня основания, нет текучки кадров обслуживающего персонала, специалистов, не допущено увольнений за нарушение трудовой дисциплины, избежали сокращения работников. Помогаем друг другу в разрешении трудовых споров, конфликтных ситуаций. Комиссией по трудовым спорам не рассматривались спорные вопросы (не было заявлений), однако члены профкома всегда привлекаются администрацией при проведении служебных расследований, что позволяет объективно оценить сложившуюся ситуацию.

В течение отчётного периода, фактов создающих необходимость участия профкома, уполномоченного, в досудебном и судебном разрешении трудовых споров не было. Сделано всё возможное, чтобы дать соответствующую учебную нагрузку учителям школы, чтобы поднять уровень зарплаты, не прибегая приёма дополнительных учителей. Но здесь многое зависит от самих педагогов, по причине их нежелания аттестоваться на первые и высшие категории. В противном случае – глупо ждать повышенного размера оплаты.

Профсоюзный комитет, уполномоченный по охране труда, оказывает практическую помощь администрации в решении вопросов по охране труда. Как **уполномоченный по охране труда** свою работу организовывал в соответствии с Положением по организации работы уполномоченного лица, по охране труда от

профсоюзного комитета. Для активного ведения работы уполномоченного по охране труда руководствовался планом организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, как индивидуальным планом работы уполномоченного по охране труда, так и планом мероприятий нашей образовательной организации по охране труда, на каждый текущий учебный год.

Созданы совместными усилиями безопасные условия труда для работников, отсутствует производственный травматизм. В школе продолжают проводиться «Дни охраны труда», согласно плану, на которых выявляются недостатки, принимаются соответствующие меры по их устранению. Подробно останавливаться на вопросе охраны труда не стану, поскольку нашу работу по данному вопросу недавно заслушивали на Совете ПППО, но без преувеличения могу заявить, что этот участок работы у нас находится под контролем и удалось сделать многое.

Но должен признать, что у нас отсутствует система оздоровления педагогических работников. Поэтому в дальнейшем, это направление должно занять главенствующее место в нашей работе, как первичной профсоюзной организации, так и для вышестоящих профсоюзных и государственных органов республики.

Сегодня уже никого не нужно убеждать в том, что **информационная работа** является одним из необходимых условий деятельности профсоюзных организаций любого уровня. Не случайно Профсоюзом 2017 год объявлен – годом информационной работы.

Главной задачей уполномоченного и его помощников в данном направлении, мы видим в обеспечении оперативного информирования работников нашей образовательной организации, то есть в том, чем живёт Профсоюз школы, что он делает для того, чтобы эффективно выполнять свою главную, защитную функцию. Обеспечивая это знание, мы снимаем вопрос «А чем занимается Профсоюз?» и обеспечиваем повышение мотивации профсоюзного членства.

Для обеспечения решения этой задачи профком выстроил определённую систему информационной работы.

Мы в своей информационной работе приняли за основу источники информации уполномоченного, а именно информационные ресурсы Чеченской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования и Общероссийского Профсоюза образования. Получали входящую корреспонденцию и как могли, реализовывали её на практике в повседневной нашей профсоюзной деятельности.

Официальный сайт (WWW.ressovet.ru). На страницах данного сайта, как известно, отражается работа, проводимая профсоюзной организацией. Активно обновляется новостной блок, тут размещены все информационные издания в электронной форме, что, в свою очередь, здорово помогает нам – первичкам.

Сайт Общероссийского Профсоюза образования (WWW.eseur.ru) отражает общую профсоюзную политику в стране, на его страницах мы находим информацию о деятельности региональных профсоюзных организаций отрасли образования и конкурсах, проводимых на всероссийском уровне, в которых, кстати, наша профсоюзная организация приняла неоднократно участие, заняв призовые места.

Информационный вестник выпускается и отправляется ежемесячно рессоветом в первичные профсоюзные организации. В нашем случае, мы её располагаем регулярно в профсоюзном уголке и следим за его наличием и постоянным обновлением. Данный источник информации является незаменимым в плане подробного освещения профсоюзной работы рессовета Профсоюза.

Профсоюзный журнал «Резонанс» также доставляется в нашу первичную организацию через Представителя Профсоюза района, отличается исчерпывающим содержанием, для чего размещаем в учительской и в местах, доступных для чтения методом переноски данной подшивки, который издаётся 1 раз в квартал.

Профсоюзная газета «Мой Профсоюз» является также одним из источников профсоюзных новостей с регионов.

Для нас очень важно, чтобы эти источники информации, которые мы выписываем, были читаемы нашими членами Профсоюза, всеми работающими в школе.

Все вышеперечисленные источники информационной работы у нас индивидуально подшиты и приложены к информационному стенду, на полки.

Ежемесячная телепередача «Вестник Профсоюза образования» также даёт интересную видеoinформацию, показывая и рассказывая о профсоюзных делах, проведённых мероприятиях в республиканском масштабе, о чём накануне мы напоминаем нашим членам Профсоюза. Наверное, все учителя школы ждут данную передачу в каждую последнюю среду месяца, на телеканале ЧГТРК между 18.00 и 20.00 ч. вечера.

При оформлении «библиотечек профсоюзного актива» у нас созданы **папки - накопители**, в которых находятся все информационно - методические материалы, которые отправляются по электронной почте, на электронных и бумажных носителях. Важное внимание обращаем на **оформление информационного** стенда (уголка) нашей профсоюзной организации, так как он выполняет главную роль, являясь одним из источника информации.

Информационный стенд – это зеркало нашей профсоюзной организации, который предъявляет к себе определённые требования. Так, оформляя и устанавливая наш информационный стенд, мы старались учитывать такие важные факторы, как: во-первых, чрезвычайно важно грамотное, удобное для чтения его размещение; во-вторых, он должен быть установлен в хорошо освещённом месте; в-третьих, располагать его требуется на уровне глаз человека среднего роста.

К сказанному следует добавить, и то, что информационный стенд требует, в том числе и соблюдения эстетики оформления; доступности, актуальности, новизны информации, постоянность обновления (только тогда он будет интересен и будет видна работа профсоюзного комитета), соответствие перечню материалов, необходимых к размещению на профсоюзном уголке.

Надо сказать, что мы не совсем довольны тем, что наш информационный стенд находится в учительской (из-за отсутствия свободного места), делает информацию доступной только для педагогов. Поэтому убеждаем директора школы размещать его, как и раньше, в так называемых «проходных» местах, в холле, на видном месте, чтобы информация была доступной для всех работников образовательного учреждения, учащихся и их родителей (ст. 377 ТК РФ). И тогда на наш взгляд,

информационный стенд будет формировать не только имидж профсоюзной организации, но и имидж образовательного учреждения в целом. Осознаём истину: пустой стенд – это антиреклама Профсоюзу.

Большая роль в информационной, а, следовательно, и в мотивационной работе, повышении правовой грамотности работников принадлежит **профсоюзным кружкам**. Не секрет, что сегодня школа в сельской местности стала, в том числе и клубом и библиотекой, и потому очень важно, чтобы тематика рассматриваемых вопросов была актуальна для членов первичной организации. В этих целях в школе на протяжении последних трёх лет, проводятся занятия правового профсоюзного кружка «Хочу всё знать!». После каждого занятия мы заполняем протоколы заседания по определённой теме, где обязательно делаем выводы и предложения. Более подробно эта работа отражена в папке уполномоченного по информационной работе Саралиевой М. В.

Для информирования работников о деятельности Профсоюза используем возможности **презентаций** профсоюзной организации. Это достигается нами посредством выпуска стенных и фото - газет, информационных листков. Наглядно рассказать о проделанной работе нам помогают подготовленные к профсоюзным форумам, папки, в которых размещались фотоинформационные стенды, альбомы, посвященные проведённым мероприятиям, а также выставки материалов, с которыми наша профсоюзная организация неоднократно принимала участие и побеждала в районных и республиканских смотрах-конкурсах.

Аналогичные презентации мы готовим, когда мы с коллективом отмечаем традиционные праздничные мероприятия, посвящённые ко дню Учителя, Новому году, 23 февраля, 8 Марта, в том числе с выездом на природу.

Согласитесь, что у члена Профсоюза, увидевшего себя на фото, сделанном в момент проведения каких-либо профсоюзных мероприятий, сформируются положительные эмоции и понимание себя, как участника единой профсоюзной организации. И поэтому так важно - ведение **фото - летописи** организации, накопление материала.

Выполнение главной задачи – создание единого информационного пространства Профсоюза сегодня невозможно без широкого использования современных информационных технологий.

Как известно, отраслевое соглашение, заключенное с рессоветом Профсоюза с Министерством образования и науки нашей республики предусматривает бесплатное предоставление выборным органам оргтехники, средств связи, в том числе - компьютерной техники, электронной почты и Сети - Интернет. И, в соответствии с этим документом работодатель должен содействовать выборным профорганам в использовании ими отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников.

В этом плане, следует признать, что работодателем (Усмаев Р.Д.) созданы нашей первичной профсоюзной организации все условия.

Сегодня мы активно используем **электронную почту**, как основной канал поступления информации в нашу первичную профсоюзную организацию, которая обеспечивает быстрый обмен информацией, и работают электронные страницы и

сайты, которые выполняют свою главную задачу – информирование работников школы, родителей, учащихся (заполняя электронный дневник) о деятельности школы и профсоюзной организации в целом.

Обращаем внимание на то, что информация должна меняться не реже, чем один раз в неделю!

На нашем школьном сайте сделана закладка «**Профсоюз школы**», именно там размещаем информацию профкома, стараясь не забывать контролировать размещение материалов. Так, активно используем метод экспресс - информации: скажем, провели проверку трудовых книжек членов Профсоюза – помещаем информацию на электронной странице школы и в профсоюзном уголке, провели мероприятия ко дню Учителя, Новому Году – даём информацию, провели профсоюзное собрание – знакомим членов Профсоюза с постановлением, так сказать ставим на контроль и т. д.

Профсоюзная страничка на сайте школы – это наша визитная карточка в сети – Интернет. Требования к страничке аналогичны требованиям к профсоюзному стенду, только требует чуть больше ответственности. Здесь задачей уполномоченного является сбор материала и в последующем следить за эстетикой размещения и обновления материала.

В текущем учебном году мы приняли участие в смотре-конкурсе «**Лучшая профсоюзная страничка на сайте образовательного учреждения**», где страничка нашей профсоюзной организации была отмечена в числе лучшей, в связи, с чем мы настроены в дальнейшем, на более престижный результат.

Уверены в том, что заполненная профкомом страничка новой информацией, будет формировать не только имидж школы, но и что для нас с вами самое главное - положительный имидж профсоюзной организации. Это, несомненно, повлияет и на повышение мотивации профсоюзного членства, окажет своё положительное воздействие.

В дальнейшем, профкому, уполномоченному по информационной работе и обеспечению гласности профсоюзной работы школы, следует в своей деятельности учесть следующие цели и задачи:

- систематизация информационной работы нашей первичной организации;
- работа с информационными ресурсами школы и вышестоящих профсоюзных структур;
- информирование рядовых членов профсоюза школы о деятельности Общероссийской и республиканской организаций Профсоюза образования;
- увеличение лояльности работников нашего коллектива и социального партнёра к Профсоюзу посредством информирования их о его достижениях и работе, направленной на улучшение благосостояния работников в сфере образования, защите их законных прав и интересов.

Коллеги! Так подробно я остановился на информационной работе с тем, чтобы Вы на местах могли перенять опыт нашего профсоюзного комитета, (конечно, если он этого стоит), и таким образом, давая понять, что я болею не только за работу нашей профсоюзной организации, а за первички района. Более того, работа по этому направлению будет скоро заслушиваться рессоветом Профсоюза.

Одним из, скажем, важных направлений эффективной деятельности нашей первичной профсоюзной организации, является **организационно массовая уставная работа**.

Учитель русского языка и литературы Усмаева Р.Ш., будучи уполномоченной по организационно-уставной работе, со своими помощниками должное внимание обратили организации и проведению профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета, обеспечению явки наших членов Профсоюза, своевременному и юридически грамотному составлению протоколов, а также решали и другие технические организационные моменты. Оказывая помощь председателю нашей профсоюзной организации, после каждого собрания и заседания они оформляли протоколы, что является юридическим подтверждением деятельности нашей первичной профсоюзной организации, что, в свою очередь, для нас очень важно. Мы отдавали себе отчёт тому, что насколько чётко налажена организационная работа зависит дальнейший успех деятельности нашей первичной организации, её авторитет, отношение администрации к Профсоюзу в целом.

Мы, осуществляли контроль за полнотой уплаты наших членских взносов, их своевременному перечислению и наличием заявлений членов Профсоюза в бухгалтерию об удержании 1% от заработной платы. У нас хранится папка со всеми личными карточками и заявлениями, являясь примером для многих первичных профсоюзных организаций, проводится регулярная работа по обновлению данных учётных карточек, соблюдаются и другие уставные нормы приёма и учёта членов Профсоюза школы. В надлежащем виде, впрочем, находится и вся остальная документация в соответствии с перечнем номенклатурных дел. Все папки аккуратно подписаны и разложены в специальной полке, в них имеется вся необходимая информация, на что неоднократно обратили своё внимание представители рессвета Профсоюза.

За отчётный период, наша профсоюзная организация участвовала в республиканском смотре-конкурсе **«Лучшая профсоюзная организации по ведению делопроизводства»**

Уполномоченный по организационно-массовой и уставной работе, и его помощники понимают, что они призваны непосредственно, проводить работу по организации и активному вовлечению членов Профсоюза нашей школы в Некоммерческий Фонд социальной поддержки учителей (ФСПУ).

К нашему стыду, в данном фонде состоят всего лишь 5 членов Профсоюза.

Мы неоднократно объясняли в коллективе суть этого фонда, объясняя, что они только выигрывают, вступив в ФСПУ. Поэтому в данном направлении работа профкома будет совершенствоваться.

Профком подготовил текст повторного обращения, второго, не менее важного с точки зрения совместной поддержки вопрос, уже на отчётно-выборное профсоюзное собрание, относительно решения дополнительного 1% профсоюзного взноса, при положительном решении которого мы опять-таки можем выиграть.

Пользуясь, случаем, выношу на ваш суд дословно этот текст, с тем, чтобы Вы могли оценить это обращение, либо изменить в ней что-то, поскольку всем нам

следует объяснить коллективам, находя правильные слова, дабы поняли нас наши рядовые члены Профсоюза.

«Уважаемы работники школы! Дело в том, что уставом Общероссийского Профсоюза образования, ст. 44 пункт 4 первичной профсоюзной организации предоставлено право изменять размер ежемесячного членского профсоюзного взноса. Причём в данном случае, речь идёт о сумме сверх установленного взноса, то есть 1% - остающегося в распоряжении первичной организации. Так вот, профком школы обращается к Вам с просьбой, высказать на сегодняшнем собрании коллективную позицию по этому вопросу.

Но, прежде чем, как говорится - «рубить плеча», давайте рассудим трезво. Не спеша, взвесим все: «за» и «против», тем более, люди и отличаются от других живых существ свойственным только им - сознанием.

При положительном решении вопроса, то есть если решимся на этот шаг, то мы должны написать в бухгалтерию личное заявление, с просьбой удержать с нашей заработной платы 1% и направить его не на счёт рессвета, а именно в профсоюзный комитет школы. Если в такой форме будет изложено в наших заявлениях никто не вправе, прикоснуться, к ним по той простой причине, что это наши личные деньги, которые принадлежат только нам.

А теперь, давайте обсудим, как мы собираемся распоряжаться ими?

Первое – при их расходовании будет учитываться принцип: «хьянал-хьярам», Дала ларвойла хьярамчу хЛуманак. На основе этого постулата, каждый рубль будет выделяться только с решения специальной комиссии, содержащего из состава членов профкома. И только эта комиссия будет правомочна выносить протокольные решения, на предмет его адресного расходования.

Второе – за ревизионной комиссией остаётся своё законное право контролировать деятельность вышеуказанной специальной комиссии по правильному их расходованию. Таким образом, мы гарантируем кристальность и максимальную прозрачность в вопросе расходования принадлежащих членам Профсоюза дополнительных членских взносов.

Следовательно, при положительном решении этого вопроса у профкома появилась бы реальная возможность повысить свой авторитет и влияние не только среди членов Профсоюза, но и среди работодателя. Как говорится, «кто платит, тот и заказывает музыку». Мы бы могли разнообразить формы и методы профсоюзной работы, подкреплённые финансово, оперативно оказывать необходимую помощь остро нуждающимся членам Профсоюза школы. Мы бы могли себе позволить, скажем, посетить больных, поздравить наших коллег с днём рождения, вручив небольшой подарок. Минуя директорского фонда, могли бы отмечать наши традиционные праздники: день Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 Марта, даже стимулировать общественную активность наших уполномоченных, которые работают на общественных началах и т. д. К тому же вспомните, когда в последний раз ваши дети, как дети членов Профсоюза получили новогодние подарки. Мы бы смогли оказывать хотя бы незначительную материальную помощь тем, кто попал в трудную жизненную ситуацию, кто вынужден был потратить деньги на лечение, либо нуждается в деньгах на лечение, кто потерял бы близких людей, у кого родился ребёнок, юбилеям и в других случаях. В школе отлажена была бы система выплаты

денежных вознаграждений, материального поощрения, а также оказания единовременной материальной помощи и вручены подарки в связи различными событиями по мере наших возможностей.

Словом, выгода и польза, как не трудно понимать, очевидна и в особой агитации, думаю, Вы не нуждаетесь.

Прошу высказаться по обоим внесённым предложениям: о членстве в ФСПУ и относительно 1% взносов.

Если Вам интересно мнение профкома школы, то мы готовы её озвучить. И в первом, и во втором случае, мы пришли к единому мнению, что мы здесь не усматриваем ничего трагичного, так как мы привыкли к более трудным испытаниям.

Мы просим коллектив поддержать данные предложения, потому что только мы сами сможем себе помочь, поддерживая друг друга, так как мы с нашими проблемами никому в этом жестоком и несправедливом мире, к сожалению, не нужны. Мы, не станем беднее, если всё-таки, решимся, да и не богатеем, в случае нашего отказа и точка!»

Профсоюзному комитету и уполномоченному **по вопросам труда и заработной платы** и его помощникам, приходилось осуществлять контроль, за правильностью применения форм и системы оплаты труда, начисления заработной платы, других видов работы, сроками выплаты заработной платы.

В течение отчётного периода, **в вопросах труда**, мы участвовали в рассмотрении локальных нормативных документов и актуальных вопросах оплаты труда, в разработке Правил внутреннего распорядка, графика отпусков и других локальных актов по труду. Проверяли правильность составления трудового договора членов Профсоюза, соблюдения требований ТК РФ, а при обращении обучали желающих вопросам труда и начислению заработной платы, как индивидуально, так и через правовой кружок «Хочу всё знать», где запланирована и такая тема.

По **вопросам заработной платы** мы изучили Положения о формах оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи, в распределении учебной нагрузки. Мы добиваемся того, чтобы учебную нагрузку объявить работнику перед уходом в отпуск, а тарификацию представить на согласование в профком, поскольку уполномоченному необходимо её основательно изучить, узнать мнение самих педагогов, после чего следует рассмотреть тарификацию на заседании профкома и ответить нашему работодателю. Изучали расписание занятий и другие локальные акты на соответствие их требованиям Трудового Кодекса, после чего давали своё согласие.

Мы готовы принять деятельное участие при заключении в первых числах апреля месяца, нового коллективного договора на 2027-2019 годы, добиваться включения в него пункта о выплате пособий, компенсаций; формы расчётного листа, подобно нынешней, выдаваемой директором вместе с заработной платой. Также выносить вопросы оздоровления и отдыха работников, осуществление контроля за выполнением коллективного договора, обратив особое внимание на дополнительные выплаты, внесённые в данный нормативно-правовой акт.

В целях осуществления контроля, за правильным начислением и выдачей заработной платы мы основательно изучили Постановление Правительства ЧР №184

от 07. 10. 2014 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных учреждений» и оно является моей настольной брошюрой.

Кроме того, для добросовестного выполнения своей работы мы изучаем и руководствуемся следующими документами, а именно:

- 1) Законом «Об образовании в Чеченской Республике»;
- 2) Трудовым кодексом Российской Федерации»;
- 3) Вновь принятым Коллективным договором школы;
- 4) Инструкцией о распределении учебной нагрузки;
- 5) Ст. 218 Налогового кодекса РФ (установление налогового вычета).

Но как бы мы не предпринимали меры, существуют проблемы, решение которых от нас, то есть: ни от профкома и ни от работодателя не зависят. Зарплату повышает, как известно, Правительство РФ. Не так давно, вернее, 2 года тому назад на 7 съезде Общероссийского Профсоюза образования, тогдашний министр образования и науки РФ Ливанов, сослался на то, что зарплата учителей и других педагогов общего образования во всех регионах, достигла 100% от средней по субъекту РФ.

Но существует общеизвестный факт: в России зарплата учителей зависит от возможностей регионального бюджета. Иначе говоря, работая с одним и тем же количеством детей в классе по тем же программам, но проживая в разных регионах, учителя получают разную зарплату независимо от качества работы. В одних регионах средняя зарплата доходит до 80 тысяч рублей в месяц, а в других – 18 и меньше за тот же труд, то это нельзя назвать иначе, как несправедливость, если учесть, что речь идёт о государственных школах одной страны.

Таким образом, выходит, что средняя заработная плата учителей нашей школы - не ниже среднего республиканского показателя. У нас есть более точные сведения: средняя заработная плата учителей по школе - 15060 руб.; самая высокая составляет – 31459 руб.; самая низкая – 7800 р.

Конечно, сегодняшняя заработная плата с учётом инфляции, значительного повышения цен на товары и продукты, первой необходимости нас не может устроить, поскольку мы сводим концы с концами. Правда, в текущем году ожидается повышение зарплаты бюджетникам. Но мы должны понимать, что любое повышение заработной платы должно принести, какие-то позитивные результаты, способствовать увеличению численности молодых педагогов и в школе, и в вузах. Естественно, повышая незначительную по сумме нам зарплату, Правительство РФ, Министерство образования и науки России делают ориентир, прежде всего, на повышение качества работы педагога и, наверняка, приготовила нам «сюрприз».

Мы люди грамотные, и должны догадаться, что для них крайне важен сам результат, поскольку, реализация новых стандартов образования потребует от педагогов высокой квалификации, иначе какой резон её повышать. В связи с этим, в голову приходят мысли относительно повышения требований к нам педагогам в предстоящих изменениях по итоговой государственной аттестации выпускников.

Если сказать по существу, то следует иметь в виду, решимость уже в текущем учебном году в школах убрать из ЕГЭ тестовую часть по естественным наукам – физике, химии, биологии, а через год исключить тестовую часть и из иностранных языков, а с 2020 года он станет третьим обязательным предметом для всех выпускников. Девятиклассники, соответственно, также в обязательном порядке

будут сдавать ОГЭ по этому предмету. Кроме того, сейчас разрабатываются новые подходы к составлению КИМов по литературе, которые полностью будут состоять из творческих заданий, чтобы позволяли в полной мере оценить творческие способности школьников. По словам же Исмаила Байханова, итоговые государственные экзамены являются показателем работы системы образования нашей республики, значит, и показателем работы педагогических коллективов школ.

Более того, новый министр образования и науки РФ О. Васильева полна решимости, вводить всероссийские проверочные работы по всем предметам. В рамках изучения ОБЖ в школах со школьниками и педагогических вузах со студентами, вне зависимости от выбранного ими предмета, будет преподаваться и психология.

Следовательно, не трудно догадаться, какой колоссальный и ответственный объём работы ждёт учителей в дальнейшем, за ту же мизерную оплату. Когда учителям средних и старших классов поневоле приходится брать сверхнормативную нагрузку, скажем, в – 30 и более часов, или учителям начальной школы – вести 2 класса в разных сменах, то при таком подходе получается халтура, и низкое качество обучения неизбежны. А о воспитании и развитии детей и говорить не приходится. Добавим к этому ещё «нюанс» - бесплатное ведение изматывающей учителей документации и в электронном виде, и на бумаге, плюс всевозможные отчёты, отвлекающие учителя от учебно-воспитательного процесса.

Всем этим, чувство несправедливости усиливается до состояния горечи, психологического и психического страдания, безысходности, полной утраты уважения к себе.

Говорят, что всё познаётся в сравнении. Так, вот, если мы позволим себе сравнить минимальную зарплату в месяц (разумеется, переведённой в рубли) в России и в развитых странах так не нравящегося нам Западу, то получается следующая картина: в США – 143 200 рублей; в Канаде – 206 700 руб.; в Швеции – 278 700 рублей.

На жалобы, относительно маленьких зарплат, большинство работодателей отвечают все как один, примерно следующим образом: «Многое зависит от вас (педагогов), которые отказываетесь аттестоваться на первые и высшие категории. По этой причине – глупо ждать повышенного размера оплаты. Но мы должны и войти в положение учителей и согласиться с тем, что не всегда и не все педагоги готовы к аттестации на первые и высшие категории именно в стенах Министерства образования и науки республики, к тому же это добровольная процедура. Была бы достойная зарплата, большинство учителей и не пытались бы, гнаться за часами, а спокойно работали бы на ставке, тем более разница составляет в пределах трёх тысяч рублей. А если быть точнее, учитель без разряда получает ставку в пределах 9400 рублей. Ставка учителя 1 категории (13 разряд) равна 11280 рублям, а сумма за высшую категорию составляет 12220 рублей. Таким образом, разница между 1 и высшей категорией всего лишь 940 рублей.

Большую надежду мы возлагали на получение стимулирующих выплат в текущем учебном году, поскольку такая форма выплат возобновлялся. Приказом директора школы № 116/3 от 29.08. 2016 г. была создана комиссия по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам школы из 13 человек, но, к сожалению, действие этого вида доплаты по каким-то невыясненным причинам, приостановлены.

В этом плане опять-таки, остаётся довольствоваться статьёй 74 ТК РФ, где имеется ссылка, цитирую: «что при отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом». Хотя, нет уверенности в том, что приостановили данную оплату по вине работодателя. Правда остаётся загадкой, почему, к примеру, стимулирующая доплата в Надтеречном и некоторых других районах нашей республики осуществляются, а в Курчалоевском – нет?

Периодически по мере обращения членов Профсоюза мы совместно с уполномоченным по труду и заработной платы неоднократно проверяли вопросы **правильного начисления и своевременной выплаты заработной платы** членам Профсоюза школы.

Как известно, **культурно-массовая и оздоровительная работа** является одним из востребованных направлений работы в любой профсоюзной организации.

Сегодняшний девиз профсоюзов: «Наша сила - в единстве!», поэтому и наш профсоюзный комитет ставил перед собой задачу по сплочению коллектива через проведение различных культурно-массовых мероприятий. Мы хотим, чтобы все работники: и технический персонал школы, и администрация, и учителя - были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом, чтобы коллектив участвовал в жизни каждого сотрудника, помогал решать проблемы, радовался и огорчался вместе с ним. Только в таком дружном коллективе есть место новым творческим начинаниям, профессиональному росту, прогрессивным идеям. Только в таком коллективе, где профком и администрация школы заинтересованы в создании хороших условий труда для сотрудников, они будут чувствовать себя комфортно и уверенно.

Как говорится, не хлебом единым жив человек, ему свойственна духовность. Очень уместна здесь и крылатая фраза: «Людям нужны хлеб и розы».

Совместно с Управлением образования мы участвовали в проведении профессиональных конкурсов: «Учитель года», «Воспитать человека», «Самый классный - классный» и др.

Финансирование традиционных праздничных мероприятий на «День учителя», «Нового года», ежегодное поздравление мужчин с «Днём защитника Отечества» и женщин с «8 Марта» идёт с выделением денежных средств на покупку необходимых на стол продуктов из скудного бюджета профкома, а львиная доля средств нам приходится собирать из своих личных средств. Приоритет мы придавали отдыху на природе всем коллективом, организуемым преимущественным образом, за счёт работодателя, за что ей мы благодарны.

Совсем по-другому, мы бы смогли решить эти вопросы, если бы мы, наконец, решили вопрос относительно дополнительного процента членских взносов, тем более мы сами станем их хозяевами. Чего греха таить, из-за отсутствия достаточных денежных средств, мы порой не можем подкрепить торжественность с вручением цветов и небольших сувениров.

Не секрет, что вопросы социального и психологического оздоровления в нашем коллективе за отчётный период решался болезненно, потому что наш спрос на санаторно-курортные путёвки многократно превышали наши личные финансовые возможности. К сожалению, профсоюзная организация не обладает средствами, чтобы удовлетворить потребности своих членов в отдыхе и лечении.

Возможность использовать льготный 20%, который предоставляет республиканский Совет Профсоюза, почти ничего не решает, с учётом наших личных возможностей. Именно для этого, чтобы в какой-то мере снять данное напряжение в этом важном для нас всех вопросе, у нас есть реальная возможность вовлекать членов Профсоюза в ряды участников Некоммерческого Фонда социальной поддержки учителей, всем нами известной в сокращённом варианте – ФСПУ. Профком неоднократно доводил до сведения суть Положения о ФСПУ, его возможности. Ну, к примеру, вступив в данный Фонд каждый из нас способен существенным образом снимать накопившиеся проблемы в процессе нашего оздоровления, так по известным причинам сегодняшние возможности даже республиканского Совета Профсоюза не позволяют сделать это в полной мере.

В круг обязанностей уполномоченного по культурно-массовой и оздоровительной работе входят, конечно, вопросы обеспечения участия членов Профсоюза во всех смотрах-конкурсах, ежегодно организуемых республиканским Советом Профсоюза. Должен отметить, что в этом плане нам гордиться особенно нечем, разве, достаточно вспомнить, в лучшем случае о 1 - 2 мероприятиях: сценке «Хъехархочунан кхане», художественной самодеятельности по хоровому пению, где нашу работу отметили с вручением грамот и ценных подарков. Больше хвастаться нам выходит, нечем, хотя нельзя сказать, что у нас некому защитить честь школы на подобных мероприятиях.

В этом текущем учебном году коллектив педагогов школы игнорировали призыв профкома участвовать в республиканском конкурсе на лучшее литературно-художественное произведение педагогов Чеченской Республики под девизом: «Учитель, пред именем твоим...», хотя данный конкурс проводился в заочной форме, что исключает ссылки на нашу занятость. Можно было подготовить за достаточно долгое время, отведённое на подготовку и участие в форме малых жанров: рассказа, очерка, эссе, стихотворение, согласно Положению конкурса. Можно было войти в историю республиканских конкурсов, проводимого рессоветом Профсоюза, показать свои творческие способности.

Основными задачами профкома, **уполномоченного по делам молодёжи и наставничеству**, так и их помощников нашей первичной профсоюзной организации является работа с молодыми педагогами в сфере социальной поддержки при включении их в трудовую деятельность нашей школы.

В первую очередь, мы создали Совет молодых педагогов в нашем коллективе во главе Усмаевой Радимы Ш., наметили план работы этого Совета.

Большое внимание уделяли обучению и развитию молодежи нашей школы. В школе 5 молодых специалистов, в возрасте до 35 лет. Забота о молодых специалистах – особая задача деятельности нашего профкома. С каждым из них проводится конкретная работа: оказывалась методическая помощь, посещались уроки, внеклассные мероприятия, решаются различные вопросы. В результате

такой работы заметно возросла активность учителей - молодёжи, появилась новая форма сотрудничества молодёжи и зрелого поколения – наставничество.

Молодым специалистам оказывалась методическая помощь, было организовано наставничество. Цель наставничества – повышение профессионального мастерства молодых специалистов в первые, годы их работы в школе, приобретение и совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Всего приказом №137 от 01.09. 2016 г. на основании Положения о наставничестве, в целях оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, подготовке квалифицированных учителей, способных на высоком уровне проводить различные виды занятий, выполнения задач учебно-воспитательной и методической работы по школе за молодыми педагогами было закреплено 6 наставников.

Для привлечения наших молодых специалистов в наши ряды, профком школы довёл до молодых специалистов информацию о реализации меры социальной поддержки, предусмотренных законодательством при оформлении на работу после окончания ВУЗа. Привлекали их к участию в различных профессиональных конкурсах, различных учебно-воспитательных мероприятиях, в период проведения предметных недель в течение всего отчётного периода, где показали своё истинное желание работать с детьми, чувствовалась инициативное рвение, творческий задор.

Особенно новый импульс приобрела работа с нашими молодыми кадрами в 2015 году, который был объявлен в Профсоюзе Годом молодёжи.

Реализуя идею года, профкому удалось не только провести несколько интересных массовых мероприятий, но и значительно расширить профсоюзный актив из числа молодых работников. Так, в течение года молодые педагоги постоянно привлекались:

- к участию в профессиональных конкурсах в качестве членов жюри, группы поддержки;
- к участию в мероприятиях, посвященных профессиональным праздникам;
- к участию в районных конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях.

Молодые педагоги школы в целях формирования их методического мастерства, духовно-нравственного и экономико-правового воспитания включены в состав проводимого в школе кружка, в качестве слушателей.

Немаловажная роль в вопросах социальной и правозащитной поддержки учителя отведена члену профкома – уполномоченному **по пенсионному, социальному обеспечению**, а также развитию Фонда социальной поддержки учителей (ФСПУ).

Как только решение профсоюзного собрания уполномочило Болотгириева Н. Р. и его помощников заниматься данным направлением, они как бы очертили круг вопросов, которыми были призваны заниматься, исполняя наши профсоюзные обязанности. Вообще-то важна любая работа, направленная на оказание поддержки учителю.

Они начали вести учёт лиц, выходящих на пенсию, проводили и продолжаем вести с ними разъяснительную работу относительно законодательства о пенсии по выслуге лет.

Так вот, льготной пенсией (досрочной пенсией) в 2017 году по закону педагоги обладают правом уйти раньше, чем это положено остальным гражданам. Это

устанавливается пп. 19 п. 1 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях», который вступил в силу уже в 2015 году. В соответствии с указанной нормой льготная пенсия для педагогов назначается при условии осуществления ими педагогической деятельности в течение 25 и более лет. При этом не учитывается возраст лица на момент назначения пенсии.

Сегодня мы имеем с вами возможность заблаговременно оказывать содействие в подготовке и оформлении членам Профсоюза пенсионных документов, в том числе по старости.

Довели до сведения коллектива, что с 2015 года из законодательства ушло понятие «трудовая пенсия». Появились два вида пенсии: страховая и накопительная. С этого периода размер страховой пенсии по старости рассчитывается с применением новой величины – индивидуальных пенсионных коэффициентов (баллов), которые начисляются за каждый год трудовой деятельности. Право на страховую пенсию по старости возникает при достижении трёх условий: определённого возраста, наличия минимально требуемого страхового стажа и минимальной суммы пенсионных баллов.

Профком приглашал в наш коллектив работников районного отделения Пенсионного фонда, которые в подробной форме объяснили о всех изменениях, происшедших в вопросах начисления различных видов пенсий, по просьбе профкома оставили большой перечень информационных буклетов, брошюр, различных цветных плакатов. Вся эта информация мы разместили в информационном стенде, соответственно наши работники имеют к ней доступ. Часть из них размещена в папке уполномоченного по этому направлению.

Мы с пониманием относимся к тому, что, как правило, человек, выходящий на пенсию, бывает, не доволен размером определённой ему пенсии. Поэтому мы изучаем эти вопросы, имеем под рукой почти всю необходимую методическую литературу, соответствующие нормативные акты и Положения, которыми пользуются при начислении, с тем, чтобы дать такой категории людей из числа нашего коллектива начальную информацию. Понятно, что вопрос относительно оформления пенсии – болезненный, поскольку требования сотрудников пенсионной службы к качеству подготовки документов порой бывают жёсткими, в связи с чем, важно помочь ему морально и психологически, предупредить об этом, чтобы ненароком, в лучшем случае ни нервничал, и был готов к этому. В связи с этим наша задача состоит в том, чтобы заблаговременно проработать эти вопросы в целях снятия такого напряжения.

Коллеги! К сожалению, как известно, очень часто на местах не придают должного значения выходу работника на пенсию. Факт выхода на пенсию члена Профсоюза, долгое время проработавшего в коллективе, для его сослуживцев не должен оставаться незамеченным. В нашей свежей памяти, когда больше 50 человек поневоле, в течение нескольких часов были собраны в доме культуры и отправлены на «заслуженный отдых», когда в лучшем случае прозвучали из уст наших чиновников слова благодарности, с точки зрения соблюдения этикета и народной традиции. Их число могло превзойти на несколько человек, если бы не инициативные действия Представителя Профсоюза в нашем районе Хошумова С. С.-М., который недвусмысленным образом, давал понять Главе нашего района их

незаменимость, прося, таким образом, им отсрочки. Люди, умудрённые опытом, отдавшие самое дорогое – своё здоровье на протяжении нескольких десятков лет, взамен получили от общества чёрствое, нечеловеческое к себе отношение. Ведь они многие годы платили членские профсоюзные взносы, неужели не заработали, хотя бы на ручку с блокнотом, так, сказать, на память? Можно сказать, что с ними обошлись как с отработанным сырьём, проявляя бесчеловечность и несправедливость. На наш взгляд, они заслуживали большего, хотя бы запоминающихся вечеров - проводов коллег, в своих образовательных учреждениях с вручением ценных подарков и дать понять, что они и в последующем будут востребованы в коллективе, где когда-то, на протяжении многих лет были незаменимыми. Хорошо, что сюда никто не попал тогда из нашего коллектива.

В любом случае, наш профком бы без внимания его не оставил, по той простой причине, что он человек, заслуживший к себе человеческого, коллективного внимания и дани уважения, а проводил бы подобающим, в таких случаях, образом.

Коллеги! Теперь-то Вы хоть поняли, необходимость и неизбежность принятия решения относительно дополнительного 1% членских профсоюзных взносов, которыми мы будем сами распоряжаться. Просто, мы должны понять: вчера проводили их, а завтра и нас ждёт такая участь. Так будет продолжаться каждый год, решая, таким образом, вопрос «безработицы» в нашем районе, образно говоря «за счёт других».

Далее хотелось бы Вас проинформировать относительно ряда грядущих «новшеств», которое уготовило Министерство финансов России, проводя очередную пенсионную реформу, в результате принятия, которого, пострадают и нынешние, и будущие пенсионеры – одна из незащищённой части населения страны. Но в вопросе её принятия вряд ли приходится сомневаться, потому как, «Единая Россия», обладающая большинством голосов в Парламенте способна без проблем принимать любые законопроекты, вынесенные правящей властью.

Итак, **первое**, что предлагается, - не платить пенсии работающим пенсионерам, что в свою очередь, загонит пенсионеров в полную нищету. Человек отработал, и по Конституции государство обязано выплачивать ему социальное обеспечение вне зависимости от того, продолжает он работать или нет! Ведь работающие пенсионеры вносят свой вклад в ВВП, от их зарплат идут отчисления в Пенсионный Фонд России. Как известно, **если отнимут у них пенсии, то им остаётся одно – работать нелегально, отчего пострадает само государство.**

Второе новшество также направлено против собственного народа – не платить досрочные пенсии отработавшим на вредных производствах, а досрочникам – бюджетникам (педагогам, медикам и др.) повысить стаж для досрочной пенсии. Если человек жертвует своим здоровьем, он должен получать привилегии, иначе **некому будет работать на опасных производствах.**

Третье новшество – предложение сократить индексацию пенсий в 2017 году вообще не поддаётся никакой критике. Сколько было разговоров о достойной старости, принимали закон об индексации пенсий не ниже инфляции, и вот, пожалуйста – **всё регулярно дорожающие из-за инфляции коммунальные платежи извольте делать исправно, а пенсию не повысим.** И это разве, достойная старость?

Далее, **четвёртое** новшество – **повышение пенсионного возраста до 65 лет** для мужчин и женщин приведёт к тому, что нищими станут и будущие пенсионеры. **Если здоровья или работы в 60 – 65 лет человек лишится, а пенсию он представьте себе, он ещё не заслужил, так, что он станет делать?**

Пятое новшество – **платить взносы в Пенсионный Фонд России со своего фонда зарплаты сотрудника** (сейчас отчисления идут примерно с 700 тыс. рублей) приведёт, к жёсткой реакции бизнеса Он может вновь вернуться к зарплатам в конвертах. И кто от этого выиграет? Однозначно – явно не государство.

Шестое новшество – **предложение отменить обязательную накопительную пенсию и перейти к квазидобровольной** – сделает беднее всё работающее население. К 13% подоходного налога (не считая профсоюзной) добавится платёж в Негосударственный Пенсионный Фонд – от 1 до 6%. Но что будет с этими деньгами через 20 – 30 лет? Все те, кто перевели свои накопления в негосударственный пенсионный фонд, сначала их заморозили, а сейчас – просто-напросто, отменяют. И никто не собирается многомиллионному населению возместить упущенную выгоду. Так что, надежды на пенсионную реформу нет никакой. У молодёжи хотя бы есть время сделать накопления. А нынешних пенсионеров и тех, кому осталось до пенсии совсем немного, нам Профсоюзу, должно стать жалко, поскольку государство хочет отказаться от своих социальных обязательств, оставив свой народ, как в сказке А. С. Пушкина «О рыбаке и рыбке» - у разбитого корыта.

Наверное, всему Общероссийскому Профсоюзу России следовало бы высказаться против этой реформы, направленной против собственного народа, не дожидаясь его принятия.

Так, что, коллеги, к сожалению, наверное, нас ожидают сложные времена, которые в очередной раз заставят нас, потуже затянуть ремнями наши пояса.

Уважаемые коллеги! Конечно, я думаю, что вы согласитесь, если я скажу о том, что значимость и роль в решении **жилищно-бытовых вопросов** в любой организации очень высока. Ведь от того, насколько успешно решаются в коллективе эти вопросы, зависит общая психологическая атмосфера среди членов Профсоюза, зависит качество их работы. Конечно, вопросы жилищной и бытовой обеспеченности работников сферы образования актуальны практически в любом коллективе, любой сфере нашего общества. Встаёт вопрос: почему? Можно ответить однозначно: потому что, это один из трудных вопросов, решаемых в нашем российском обществе, а тем более в нашем районе и в республике в целом.

Но как бы то ни было начальная задача профкома, уполномоченного в данном направлении – иметь исчерпывающую информацию об условиях и проблемах каждого члена профсоюза нашей профсоюзной организации. Такая осведомлённость должна лечь в основу планирования работы и практических действий.

С этой целью мы провели собеседование с членами Профсоюза, с тем, чтобы узнать их жилищные условия, проблемы, состав семьи, кто живёт в стеснённых условиях, какие неудобства они ежедневно испытывает. Для нас, было важно, есть ли у них собственное жильё, имеет ли тот ли иной член Профсоюза желание улучшить свои жилищные условия, скажем, организовать пристройку или построить новый дом, нуждаются ли в земельном участке под строительство дома и другие вопросы жилищно-бытового характера.

Создав, таким образом, необходимую базу данных, для нас прояснилась ясная картина, того, кому мы можем оказать поддержку, в первую очередь, и постараться выстроить наши дальнейшие действия. Также нами был составлен список для оказания содействия членам Профсоюза, жильё которых пострадало в результате стихийных бедствий, сами учителя готовы подготовить все необходимые документы для получения материальной помощи и компенсационных выплат, но какая категория пострадавших получила данные выплаты, и в каком, размере, постарайтесь догадаться, как говорится «с трёх раз». За бортом остались те, чьё жильё действительно пострадало, получив по освидетельствованию специальной комиссии «полные разрушения». Мы можем перечислить фамилии таких учителей, но опять-таки, что это даст? Да, абсолютно ничего!

Сначала мы выявили из всего списка наиболее остро нуждающихся в улучшении жилищных условий и выделения земельных участков, с тем, чтобы поставить наших учителей в льготную очередь. Но, когда мы обратились в местную муниципальную власть, остались, разочарованы, поскольку оказалось, что программа «Жильё» не работает, она у нас на бумаге. Главы администрации района с просьбами по поводу выделения земельных участков вообще не принимают, объясняя, что этот вопрос они не правомочны решать, поскольку он находится в ведении только Главы Чеченской Республики.

Мы сегодня, можем, как говорится, «хаять» последними словами нашу тогдашнюю власть, но в любом случае, подобные программы, по крайней мере, тогда функционировали, причём, нуждающиеся могли обратиться по жилищно-бытовым вопросам в разные инстанции. Поэтому сегодня при отказе на местах, какими бы льготами учителя не обладали, они пользоваться ими не могут, остаются не услышанными местными властями, отсутствует вообще понятие «очередь на жильё, равно и как на выделение земельных участков».

Следовательно, если в ближайшее время ничего не изменится в районе, да и в республике к лучшему по жилищно-бытовым вопросам, то считаем целесообразным свернуть данное направление профсоюзной работы, из-за отсутствия у Профсоюза рычагов воздействия, в плане оказания практической помощи нашим членам Профсоюза в этих жизненно важных вопросах педагогов.

В настоящее время профком совместно с уполномоченным и его помощниками по жилищно-бытовым вопросам практикуем посещение заболевших членов Профсоюза школы на дому и в медицинских учреждениях, сумеем в случае необходимости, организовывать силами работников нашей школы «белхи, как в бывшие времена ветеранам педагогического труда по проведению текущего ремонта. А, что касается некоторых других задач, стоящих перед уполномоченными по жилищно-бытовым вопросам, в частности, содействие в устройстве детей и внуков наших педагогов, в детские дошкольные учреждения и в летние оздоровительные лагеря, ходатайствовать в выделении льготного ипотечного кредита, то сегодня сами рядовые члены профсоюза в состоянии решить, главное - были бы деньги. Ну, а относительно создания соответствующих условий для соблюдения в коллективе личной гигиены, в первую очередь, входит в круг обязанностей работодателей, а задача профкома, уполномоченного – проконтролировать ход реализации этого санитарно-гигиенического требования.

Но, хотя в основные задачи уполномоченного по жилищно-бытовым вопросам входят участие совместно с профкомом и администрацией ряд таких вопросов, как организация комнаты психологической разгрузки, «ламазан чобь» в школе, выделение земельных участков под огороды, вряд ли это реально выполнимо.

К примеру, «ламазан чобь» ликвидирован под маской того, что школа является светским учреждением, что в свою очередь, его наличие противоречит подобному понятию, а организация комнаты психологической нагрузки – дорогостоящее удовольствие, которое явно не по карману образовательной организации.

А надеяться на оказание посильной помощи особо нуждающимся учителям предпринимателями, к сожалению и надеяться не приходится, меценатов в наше время, большая редкость. Простой пример, относительно отсутствия в школе спортивной базы: футбольного, баскетбольного, волейбольного площадок, беговой дорожки, полосы препятствий, спортгородка, тира и др.

Кому только мы не обращались, всё, к сожалению, безрезультатно, не то, что учителям, даже и детям никто из предпринимателей не хотят помогать.

В целом, за отчётный период, профком школы сделал всё, что было возможно и в наших силах, а **именно удалось:**

- решить проблему в сфере охраны труда, применительно обеспечению технических работников специальной одеждой, моющими средствами, определённые постановлением Минтруда РФ от 29.12. 1997 г. № 68 и от 30.12. 1997 года № 69 в полном объёме.
- участвовать в положительном решении вопроса прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) учителей на бесплатной основе.
- выстраивать с администрацией школы действенную систему взаимодействия в проведении ежегодной тарификации педагогического коллектива;
- взять под свой контроль случаи «потери» в тарификационных списках педагогов – женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и удостовериться, дана ли им нагрузка и кому она передана на время их отпуска, в целях защиты их прав и интересов;
- узнать, какие проблемы возникают у педагогов в связи с назначением досрочной пенсии по старости, по выслуге лет, из-за неправильного наименования должностей, образовательного учреждения, для чего, тщательно проверяем штатное расписание, трудовые книжки на вновь принятых работников.
- взять под свой контроль вопросы сокращения кадров, приём новых и наличие вакансий, законность проведенного сокращения;
- решить вопрос согласования расписания уроков с администрацией школы;
- решить в пользу преподавательского состава ситуацию, когда администрация школы вынуждала коллектив вести под роспись учёт прихода на работу и уход с работы, словно, как будто, они находятся в условиях «зоны». Удалось прийти к компромиссу, ограничившись на регистрации опоздания учителя в специальном журнале дежурного администратора, если подобное будет иметь место;

- своевременность выплаты компенсационного характера за проверку письменных работ (тетрадей), которые производятся согласно коллективному договору, с учётом педагогической нагрузки;
- убедиться 100% охваченность и обязательность осуществления выплат учителям школы за выслугу лет, пенсионным отделом;
- проконтролировать правильность и регулярность выплат техперсоналу, причитающуюся им повышенную сумму зарплаты как за июль и август месяцы, так и в последующее время, в связи с повышением МРОТ с 1 июля 2016 года до уровня 7500 рублей;
- добиться регулярность осуществления следующих доплат и надбавок согласно коллективному договору:
 - а) за классное руководство с 1 по 4 классы – 15 % ;
 - б) за классное руководство с 5 по 11 классы – 20 %;
 - в) за проверку тетрадей с 1 по 4 классы – 10% ;
 - г) за руководство МО –15% ;
 - д) за проверку тетрадей с 5 по 11 классы (русский язык – 15%; чеченский язык 15%; математика – 10% ;
 - е) председателю ПК –120% (за освобождённую должность);
 - ж) ответственному лицу за выдачу денег – 20% - к ставке заработной платы.

В связи с этим, хочется поблагодарить весь наш профсоюзный актив за помощь и поддержку в нашей работе.

Есть, конечно, и масса недостатков, которые требуют неотложного решения вновь избранному составу профсоюзного комитета, требующего приложения необходимых усилий для обеспечения социальной защищенности наших членов Профсоюза.

Итак, профкому школы за отчётный период не удалось:

- доказать необоснованность, исходящая со стороны работодателя, по отношению к учителям, которых администрация школы заставляет дежурить по школе в своё личное время. Если рассудить, с логической с точки зрения, данное явление противоречит здравому смыслу и воспринимается, как нарушение прав человека, так как, живя в нашем капиталистическом строе (в рыночных отношениях), каждый труд должен быть, оплачен, а в данном случае: либо денежной компенсацией, либо – в виде отгула к профсоюзному отпуску. Следовательно, профкому следовало бы при составлении очередного Коллективного договора на 2014-2017 годы, прописать данный вопрос отдельным пунктом в этом локальном правовом акте, что является большим упущением в нашей работе;
- обеспечить нуждающихся работников нашей первичной организации санаторно-курортными путёвками;
- обеспечить детей членов Профсоюза школы новогодними подарками, как за счёт средств, рессвета Профсоюза;
- проводить на должном уровне работу по организации и активному вовлечению членов Профсоюза нашей школы в Некоммерческий Фонд социальной поддержки учителей (ФСПУ);

- решить до конца положительно вопрос относительно изменения размера ежемесячного дополнительного, сверх установленного 1% взноса, остающегося в распоряжении первичной профсоюзной организации школы;
- выяснить причину приостановления выплаты стимулирующей части фонда оплаты, хотя приказом директора школы № 116/3 от 29.08. 2016 г. была создана специальная комиссия по его распределению из 13 человек, подготовлена соответствующая документация;
- решить вопрос относительно задержки и нерегулярность выплат пособий по уходу за ребёнком нашим работникам, хотя, это, единственный источник средств на которое семья рассчитывает. Эту проблему следует решить на необходимом уровне, ибо это является нарушением прав этой категории работников.
- решения вопросов жилищно-бытового характера работников школы, так как в районе программа «Жильё» не работает, отсутствует вообще понятие «очередь на жильё», равно и выделение земельных участков, из-за отсутствия у Профсоюза рычагов воздействия, в плане оказания практической помощи нашим членам Профсоюза в этих жизненно важных вопросах педагогов;
- решить вопрос относительно обязательного предоставления работодателем ежегодно, тарификационного листа, для детального ознакомления коллективом нашего образовательного учреждения;
- выяснить причину невыплат надбавок и доплат следующим работникам, хотя они предусмотрены коллективным договором, что является грубым нарушением прав и интересов членов Профсоюза:
 - а) председателю ПК – 20% (за ведение кружка ДНВ);
 - б) за ведение кабинета чеченского языка и литературы – 15%

г) по перечню оснований, предоставления материальной помощи работникам школы:

- за продолжительную болезнь (более 1 месяца) – 1000 рублей;
- на юбилейные даты: 50 лет – 1000 рублей; 55 и 60 лет – 1500 рублей;
- за потери близких родственников – 1000 рублей;
- на семейные торжества: (свадьба, рождение ребёнка) – 1000 рублей.

Д) по перечню профессий и должностей работников школы, занятых с вредными условиями труда (для предоставления им надбавок за вредные условия труда).

- водителю – 10% от ставки;
- повару – 12% от ставки;
- кухонной рабочей – 10% от ставки;
- уборщице служебных помещений – 10% от ставки;
- рабочим – 10 % от ставки.
- обеспечить молодых педагогов 30%, а наставников - 10% доплат, согласно коллективному договору, из-за отсутствия средств, на эти цели.

Сегодня ясно одно: нельзя стоять на месте, нельзя жить прежними успехами, поэтому обновление профсоюзной работы, постоянный поиск, мотивация работать лучше – это то, что должен волновать наш и будущий профком.

Но в то же время ясно и другое: Профсоюзы есть, были и остаются единственной организацией, которые в отличие от других общественных институтов, реально стараются отстаивать интересы трудового человека. Это проверено временем и делами.

И, наконец, третье - каждому профсоюзному лидеру целесообразно помнить ливийскую мудрость, которая гласит: «**Желания – половина жизни, а безразличие – половина смерти**». Исходя из неё, приходим к простому выводу: без первого, то есть **без желания** не надо заниматься профсоюзной деятельностью, обладая вторым - **безразличием**, не имеешь права быть профсоюзным лидером.