



Проф.ком

Ноябрь 2014 № 2

☎ 8 (35159) 3-13-41, 8 (35159) 3-20-21 ✉ imc74214@bk.ru

Коллективный договор как способ развития социального партнерства в образовательном учреждении

Социальное партнерство в современной России стало важным направлением реализации социальной политики государства. Трудовым кодексом РФ предусмотрено, что трудовые отношения регулируются не только нормами трудового законодательства, но также коллективными договорами и соглашениями. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей. Казалось бы в организации и без того полно документов, регламентирующих трудовые отношения, и вполне можно было бы обойтись и без коллективного договора. В конце концов, у работников уже есть трудовой договор. В ТК РФ нет прямого предписания об обязательном наличии в организации коллективного договора.

Таким образом, если ни одна из сторон трудовых правоотношений не направит другой стороне письменное предложение о начале коллективных переговоров, заключать коллективный договор не придется. Ответственность за отсутствие коллективного договора в организации не предусмотрена.

Однако на основании ч.1 ст.21 ТК РФ и ч.1 ст. 22 ТК РФ сторонам трудовых правоотношений представлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а в силу ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения.

Социальное партнерство невозможно без отлаженного механизма согласования интересов и разрешения конфликтов, неизбежно возникающих в процессе такого согласования.

Закрепляя лишь общие правила и минимальные гарантии в социально-трудовой сфере, ТК РФ передает решение многих вопросов на локальный уровень. Именно на локальном уровне могут быть выявлены, учтены и удовлетворены наиболее насущные интересы, как работников, так и работодателя.

Работникам следует понимать, что в ситуации, существующей на рынке труда, большинство из них не смогут в одиночку получить те условия труда, которых может добиться профсоюз в процессе коллективных переговоров. Коллективный договор – главный инструмент реализации защитной функции профсоюза в организации, показатель эффективности работы профкома. В нем содержится механизм реализации законных прав профсоюза, что способствует его деятельности в организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной

организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Это можно сделать путем обращения в профком с соответствующим заявлением. Трудовой кодекс устанавливает право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить профком на представительство их интересов во взаимоотношениях с работодателем, а не обязывает профком собирать подобные полномочия. Работники, не являющиеся членами профсоюза, получают гарантию защиты своих интересов при ведении коллективных переговоров, при решении различных вопросов социально-трудовых отношений в организации. Взамен они могут добровольно участвовать в формировании финансовой основы деятельности профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ в организациях, в которых заключены коллективные договоры, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

Профком первичной организации, объединяющей большинство работников, может не учитывать в процессе коллективных переговоров мнения и пожелания не

профсоюзного меньшинства, не уполномочившего его представлять свои интересы. Заключенный профкомом коллективный договор будет распространяться на всех работников.

Необходимость заключения коллективных договоров признана в большинстве стран с рыночной экономикой. В процессе работы над проектом коллективного договора у руководителя появляется уникальная возможность составить максимально точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение коллективного договора помогает наладить партнерские отношения работодателя с профсоюзом.

Многие работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, вступления в силу, изменения. Они также имеют разную юридическую силу и содержание. Согласно ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации. В соответствии со ст. 22 ТК РФ принятие локальных актов (наличие которых обязательно) – это право работодателя. Заключение же коллективного договора является его обязанностью, если работ-



ники выступили с инициативой коллективных переговоров. Локальный нормативный акт принимается с учетом мотивируемого мнения представительного органа работников, работодатель должен запрашивать его только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами (ст. 371, ч. 1 ст. 372 ТК РФ). В иных ситуациях он вправе принять локальный акт без учета мнения профсоюзного органа. В разработке коллективного договора участвуют две стороны (гл. 7 ТК РФ), а при принятии локального нормативного акта работодатель действует самостоятельно (ст. 8 и ст. 372 ТК РФ). В локальные нормативные акты работодатель вправе вносить изменения. Если эти акты принимались с учетом мнения профсоюза, работодатель должен запросить его мнение и по поводу изменений. Однако даже при несогласии профсоюза на их внесение он вправе изменить локальный акт (ч. 4 ст. 372 ТК РФ). Изменить же в одностороннем порядке коллективный договор работодатель не вправе.

Все регулируемые коллективным договором вопросы можно разделить на две группы. Во-первых, это те нормы и положения, которые непосредственно устанавливают и регулируют социально- трудовые отношения (система оплаты труда и премирования, условия и охрана труда, доплаты, компенсации, дополнительные отпуска, льготы и преимущества, социальные гарантии и др.). Во-вторых, это нормы, устанавливающие и регулирующие процедуры взаимоотношений и обязательств сторон (порядок принятия и изменения локальных актов, самого коллективного

трудового договора, гарантии деятельности представительного органа работников, отказ от забастовок и др.).

Следуя основным принципам социального партнерства, Трудовой кодекс РФ предоставляет полную свободу сторонам коллективного договора в отношении его содержания и структуры. После того как проект коллективного договора согласован сторонами, он подписывается представителями работодателя и работников. Согласно ст. 50 ТК РФ коллективный договор должен быть направлен на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Направить договор на регистрацию обязан работодатель. Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Задачей уведомительной регистрации является выявление условий коллективного договора, ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства. Следует учитывать, что отдельный работник не вправе обратиться в суд с требованием о признании недействительными каких-либо положений коллективного договора или всего договора.

Грамотно составленный коллективный договор может стать незаменимым инструментом разрешения споров с работниками, поможет стабилизировать трудовые отношения и усилит мотивацию работников на достижение высоких образовательных результатов.

Н.Л. Дубовцев

*Председатель ППО МКОУ СОШ №9 г.Аши
(с начальной профессиональной подготовкой)*

Веселые и находчивые «ПедаБоги»

8 ноября в Районном Дворце культуры прошел открытый районный фестиваль КВН на кубок Главы АМР.

Игра на тему «Мы выбираем, нас выбирают» состояла из приветствия, разминки и конкурса одной песни. Во взрослом блоке приняло участие 9 команд. Среди них - команда из детского сада № 10 г. Аши. Шестеро энтузиастов не без помощи родного коллектива готовились в течение месяца: переделывали песни, писали сценарий, шили костюмы, готовили реквизит. Репетициям команда посвящала все свое свободное время.

В образовании, как известно, работают творческие люди, их способности пришлись как нельзя кстати. Главный рифмоплет Анна Бедова, воспитатель, написала основную часть текстов. Инна Лазарева, музыкальный руководитель и капитан команды, помимо отработки основного сценария, проводила дополнительные занятия по вокалу.

Капитану я и задала несколько вопросов:

- Как родилось замечательное, на мой взгляд, название команды?

- Поступило несколько предложений. Путем голосования выбрали «ПедоБоги».

- Что вы можете сказать о самой игре?

- Участие в игре нам доставило огромное удовольствие. Мы получили массу положительных эмоций при подготовке и во время самой игры.

Это мероприятие сплотило и без того наш дружный коллектив. Причем, в подготовке были задействованы не только члены команды, но и весь коллектив детского сада. А поддержка болельщиков во время выступления придавала нам сил и творческой энергии.

- Вы довольны своей игрой?

- Своим выступлением мы довольны, независимо от результатов. Хочу отметить, что мы выполнили все требования оргкомитета о КВН: у нас не было шуток «ниже пояса», политической рекламы, мы не упоминали о пагубных привычках человечества, чем как раз изобиловали выступления других команд.

- Будете принимать участие в следующем году?

- Участие в КВН придало нам энтузиазма. Мы не собираемся останавливаться на достигнутом. Я надеюсь, что ни одно творческое мероприятие района, не пройдет без нашего участия. И будущая игра КВН в том числе.

И пусть сегодня «ПедаБоги» не получили призового места, их дебют все же был не провальным. Желаем, чтобы их творчество не иссякло и не единожды привело к успеху.

*Е.М. Милюкова,
председатель профкома ДЮЦ г. Аши*



С днем рождения, Детский сад!

У дetsада день рождения,
Пригласили мы гостей.
Все в хорошем настроении
Отмечаем юбилей!

Юбилей - время подведения итогов, размышлений о достижениях, успехах, планах на будущее. За эти годы детский сад прошел длинный путь не только становления, но и накопления педагогического опыта, повышения качества работы, творческого поиска, улучшения материально-технической базы.

Наш детский сад был открыт в осенний денек 1984 года. С этого дня всё внимание взрослых направлено на заботу о здоровье и воспитании маленьких граждан нашей большой необъятной страны. В течение всех этих лет главной целью педагогического коллектива было всестороннее развитие гармонично развитой личности, социально приспособленной к будущей взрослой жизни. Мы стараемся развить умственные способности ребенка, его память, речь, воображение, способствуем накоплению опыта общения со сверстниками и взрослыми, воспитываем потребность в гуманном взаимодействии ребенка с природой.

Коллектив детского сада - это коллектив единомышленников, который трудится по принципу единой педагогической команды. Молодым педагогам в нашем детском саду есть у кого учиться и с кого брать пример. Наши воспитанники живут в добром, уютном мире тепла, добра, детских фантазий, вопросов и ответов, экспериментов и новых информационных технологий.

За 30 лет работы ДОУ выпущено немало подготовленных к успешному обучению в школе детей. Многие из них уже водят своих детей в наш детский сад.

В этом году в осенние дни в дошкольном учреждении прошли мероприятия, посвященные дню рождения детского сада. Активное участие в нем приняли как воспитанники, так и сотрудники детского сада.

В честь юбилея дошкольного учреждения оформили выставочную стену в холе детского сада "Юбилейный калейдоскоп", и подготовили праздничный концерт, где в роли артистов выступили дети разных возрастных групп. Они выражали свои поздравления любимому детскому саду в

форме стихов, песен, танцев.

Детский сад с открытым сердцем и душой принимал поздравления от многочисленных гостей учреждения: депутата Законодательного Собрания Челябинской области Решетникова А.Ю., заместителя главы Ашинского муниципального района Канышева Н.Н., начальника Управления образованием Бухмастовой Е.В., председателя ГК профсоюза Джериной Т.А., главы Миньярского городского поселения Середова Е.Ф. и председателя Совета депутатов Давыдовой Т.Н., ген.директора ОАО МПТЗ Бойко С.С., представителя ООО МКК Арсланова В.Ю., коллег: директоров и заведующих школ и ДОУ: Гайнановой Л.В., Сулимовой Л.Н., Ивановой Р.Р., Нигматулиной Ф.А., Бокоч Е.М., директора спорт комплекс Давыдова А.А., директора ДШИ Ясинской Т.А., директора ГДК Блиновой Г.Ф., директора музея Таракановой Л.А., родительской общественности и тех, кто является опорой и поддержкой во всех начинаниях детского сада.

Все сотрудники детского учреждения были отмечены грамотами, благодарственными письмами и самое главное получили теплые, творческие поздравления от своих воспитанников.

Кульминацией праздника стала юбилейная заключительная песня, в исполнение педагогов, которая явилась своеобразным гимном детскому саду, подводящим итог успешной его деятельности.

В этот юбилейный день еще раз хочется пожелать всем добра, любви, тепла, хороших родителей и детей, и, конечно же, семейного благополучия.

В заключении хочется сказать большое спасибо сотрудникам ДОУ, которые подготовили наше праздничное мероприятие: музыкальным руководителям Брюнеткиной С.В., Рычкову Н.П., Лашмановой Г.В., Решетниковой Е.В., Холодилиной О.В., Мамоновой Е.В., Петренко Д.В., Козловой С.М., Холодилиной Е.А., Сафиуллиной А.М., Коньковой Н.Ф., Шабаровой В.М., Холодилиной Т.Ф., заведующей Чистяковой О.А.

Г.В. Лашманова

Председатель ППО МКДОУ №6 г.Миньяра



Публичные слушания

19.11.2014 г. в Законодательном собрании Челябинской области состоялись публичные слушания по проекту закона Челябинской области «Об областном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

Выдержки из выступления председателя областной организации Профсоюза Конникова Ю.В. «... есть категория работников от которых в большой степени зависит санитарно-гигиеническое состояние, безопасность, организацией всей бюджетной сферы. Это младший обслуживающий персонал. Сегодня около 32 тыс. человек получают заработную плату ниже прожиточного минимума.

Если два года назад мы еще говорили о том, что появляются кадровые проблемы с младшим персоналом, то сегодня эта проблема становится острее.

Поддерживаем предложение Федерации профсоюзов об увеличении МРОТ до 7 тысяч, тем более, что уже есть много примеров в других регионах России. Несмотря на социальную ориентированность бюджета, средства для решения этой важной социальной проблемы в проекте бюджета на 2015 год не предусмотрены.

Кроме того, требует решения вопрос увеличения базовой ставки (2,5 тыс.). Причем это можно сделать в пределах

имеющихся фондов.

Сегодня руководители, оптимизируя расходы ФОТ, вынуждены значительно повышать интенсивность труда (работа на 2 ставки и более). Один высокопоставленный чиновник из министерства образования России сказал, что они формируют оптимальный дизайн сети организаций и расходов на образование. Название оригинальное, но как бы не дойти до минимального дизайна.

И второй момент.

Мы понимаем сложность международной, экономической ситуации и насколько сейчас важна стабильность и консолидация общества на патриотической основе.

Важнейшим фактором и залогом этого является сохранение всех социальных гарантий. И не в среднестатистическом виде, а каждого. Даже в самые тяжелые времена исполнительная и законодательная власти находили возможности их сохранять.

Тем более, что эти гарантии являются стимулом решения кадровых проблем и залогом доверия людей к власти.

Собственно об этом вчера говорил Президент на встрече с «Народным фронтом». (Полный текст выступления размещен на сайте областной профсоюзной организации)

Юбилейный вечер

*25 лет! Эти годы — как звезды в пути,
И не знаешь, какой из них лучше...
А года, что лежат впереди,
Будто горные тропы — все круче!*

Станция детского и юношеского туризма и экскурсий отметила значимый юбилей - 25-летие со дня образования. Еще задолго до этого дня в ее стенах царил оживление – рассылались приглашения, готовились концертные номера и подарки.

И вот радостные минуты долгожданной встречи наступили. В минувшую пятницу, 21 ноября, Станция туризма гостеприимно распахнула для всех свои двери. Зазвучала красивая музыка, и волна доброго настроения подхватила и закружила в хороводе праздника.

Открыли мероприятие ведущие: педагог-организатор Чижишева Любовь Леонидовна и председатель детского самоуправления Алексей Масленников.

Станцию туризма поздравляли песнями и танцами ребята из детских объединений МКОУ ДОД СДЮТЭ и гости из Детской школы искусств.

Присутствующие на протяжении всего праздничного вечера наблюдали презентацию об истории Станции детского и юношеского туризма и экскурсий. Многие из сидящих в зале могли не только услышать в этот день свои фамилии, исторические факты за 25 лет существования СДЮТЭ, но и увидеть себя на многочисленных слайдах.

Быкова О.В., Кухмистров Н.К., Мызгина Е.А., Голубева Н.А., Тараканова Л.А., Байбашева С.В.

В 2003 году директором стала Мельникова Анжелика Альбертовна, она побуждала педагогический коллектив идти в ногу со временем, покорять новые педагогические вершины. Благодаря этому Станция была награждена Грамотой Губернатора Челябинской области, как победитель конкурса образовательных учре-



ждений дополнительного образования детей, активно внедряющих инновационные образовательные технологии.

В 2014 году 17 января учреждение было реорганизовано путем слияния двух учреждений дополнительного образования: Центра развития творчества детей и юношества и Станции детского и юношеского туризма и экскурсий. Сейчас учреждение возглавляет Бокоч Елена Михайловна, выступившая инициатором и организатором этого праздника.

На праздничном мероприятии теплые слова прозвучали от председателя Совета депутатов Миньярского городского поселения Давыдовой Т.Н., начальника Управления Ашинского муниципального района Бухмастовой Е.М. и Председателя ГК профсоюза, куратора дополнительного образования Джериной Т.А.

Руководители образовательных учреждений города и учреждений культуры также поздравили Станцию туризма с юбилеем и преподнесли творческий сюрприз.

Порадовали своими песнями Рязанов Юрий - председатель Челябинской региональной детской молодежной общественной организации «Урал-АП», лауреат фестивалей авторской и туристской песни «Уральский аккорд», «Арт-Старт», постоянный член жюри Миньярского фестиваля авторской и туристской песни «Наполним музыкой сердца» и Солошенко Александр — автор и исполнитель города Челябинска.

Вечер завершился юбилейной песней, которую исполнили педагоги и обучающиеся Станции туризма.

Мы продолжаем писать историю, и надеемся, что сбудутся пожелания гостей - долгой жизни, терпения, здоровья, творческих удач, успехов в реализации новых идей, в покорении вершины педагогического Олимпа и процветания нашей Станции туризма.

Благодарим всех за подарки, за радость встречи, за память, за искреннее участие и за любовь к Станции детского и юношеского туризма и экскурсий.

О.В. Лактионова
председатель ППО МКОУ ДОД СДЮТЭ



Страницы истории начались с воспоминаний Быкова Виктора Ивановича - первого директора, который был инициатором создания Станции детского и юношеского туризма и экскурсий 14 октября 1989 года, тогда она называлась ГорСЮТур – городская станция юных туристов.

Говоря о знаменательной дате, вспоминали о ветеранах, которые трудились в нашем учреждении, о людях, которые стояли у самых истоков славной истории Станции туризма: Мандрыгина Н.В., Грачев В.Н.,