

Наш профсоюз

Районная профсоюзная газета

№ 5

Ноябрь
2013 г.

Бесплатно

Социальное партнёрство - путь к успеху

Социальное партнёрство сегодня – неотъемлемая часть работы профсоюзной организации, т.к. выстраивание системы взаимодействия с социумом позволяет полноценному развитию профсоюзной организации.

Социальное партнерство — это особая идеология, особое представление о характере взаимодействия.

Жизнь в очередной раз доказала, что социальное партнёрство на данном этапе – цивилизованная форма сотрудничества в интересах простого труженика. К сожалению, некоторые руководители до конца не понимают, что профсоюзная организация работает не в противовес руководству, а помогает решать социальные, и значит, в какой-то мере производственные вопросы. Ведь мы плывём, как говорится, в одной лодке. Чтобы она шла ровно и уверенно, заинтересованы все стороны.

Что важно сейчас подчеркнуть, социальное партнёрство должно иметь самый первый изначальный росток – коллектив-

ный договор, и чем он крепче, тем быстрее дерево вырастет, тем зеленее будет его вершина.

Наполеон Хилл говорил: «Нет никаких свидетельств того, что кто-либо смог добиться успеха, не прибегая к сотрудничеству с другими людьми».

Развитие социального партнёрства через колдоговорную компанию является главным, а может быть и единственным путём цивилизованной защиты прав и интересов трудящихся, так как только на локальном уровне, естественно при соответствующей законодательной базе, можно отстаивать интересы каждого сотрудника. Именно он определяет компромисс между возможностями администрации и желаниями трудового коллектива. И не смотря на все трудности, нежелание многих администраторов учитывать пожелания работников, коллективные договоры и соглашения становятся повсеместной практикой, и теперь проблема заключается в повышении их действенности и эффективности. Этой теме и посвящён сегодняшний выпуск газеты.

В рамках социального партнёрства

Об итогах выполнения управлением образования администрации МО Оренбургский район муниципального соглашения с профсоюзной организацией работников образования Оренбургского района за 2012 год

Сегодня мы подводим итоги нашей совместной работы по дальнейшему развитию социального партнёрства в рамках отраслевого соглашения. В 2012 году управление образования проводило системную и комплексную работу, направленную на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений района.

Согласно муниципальному соглашению выплата заработной платы работникам образовательных учреждений района в 2012 году находилась на постоянном контроле. Ежедневно готовилась оперативная информация для министерства образования и Правительства области о своевременности её выплаты. На сегодняшний день задолженности по выплате зарплат нет.

Значительная работа проделана по повышению престижа учительской профессии за счёт совершенствования финансово-экономических отношений в сфере образования, в том числе повышения заработной платы учителям и доведение её

до средней заработной платы по экономике региона.

Постатпная работа по повышению заработной платы учителей в 2012 году позволила в IV квартале 2012 года превысить показатель прогнозируемой заработной платы по экономике области, составляющий 17 024,9 рубля. Средняя заработная плата учителей района в IV квартале 2012 года составила 18 201,5 рубля.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» в декабре 2012 года средняя заработная плата учителей общеобразовательных учреждений района достигла уровня средней заработной платы по экономике области (оценка 18690,2 рубля) и составила 18 805,4 рубля.

Наряду с учителями в 2011-2012 году производилось неоднократное увеличение базовых окладов и другим категориям педагогических работников образовательных учреждений района. Принятые меры позволили увеличить заработную плату:

- педагогическим работникам дошкольных образователь-

ных учреждений в 1,6 раза (средняя заработная плата в декабре 2012 года составила 9473,6 рубля);

- педагогическим работникам учреждений, реализующих программы общего образования (без учёта учителей), на 15,6% (средняя заработная плата в декабре 2012 года составила 13 258,4 рубля);

- педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей в 1,4 раза (средняя заработная плата в декабре 2012 года составила 5624 рублей).

В 2012-2013 учебном году в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» во всех учреждениях района осуществляются доплата педагогам за классное руководство и выплаты стимулирующего характера. На эти направления израсходованы средства федерального бюджета – 7984,8 тыс. рублей, областного – 10958,3 тыс. рублей.

Учителям, проживающим и работающим в сельской местности, возмещаются коммунальные расходы. В 2012 году на эти цели было направлено 17 465,9 тыс. рублей.

Ежегодно педагоги района



принимают участие в конкурсе на получение денежного поощрения за высокое профессиональное мастерство и значительный вклад в развитие системы образования. За годы реализации национального проекта «Образование» денежное вознаграждение получили 53 лучших педагога района, из них 46 педагогов отмечены президентским грантом, 7 педагогов - премией губернатора.

В целях стимулирования труда педагогических работников 14 учителей, обеспечивших высокие показатели в подготовке учащихся к олимпиадам и Единому государственному экзамену 2012 года, в соответствии с распоряжением губернатора области были поощрены премиями в размере от 10 до 30 тысяч рублей.

(Продолжение на 2-й стр.)

(Продолжение.
Начало на 1-й стр.)

В рамках социального партнёрства

Учителя, подготовившие выпускников, получивших 100 баллов по итогам ЕГЭ: Н.Г. Верещагина, учитель русского языка и литературы, Н.В. Ерасова, учитель истории МБОУ «Европейский лицей Оренбургского района» - были награждены премией губернатора.

В текущем году в конкурсе лучших учителей в рамках ПНПО приняли участие 4 человека. Представленные пакеты документов всех претендентов прошли техническую экспертизу и были рекомендованы для участия в конкурсе. В 2012 году премию губернатора Оренбургской области получила учитель истории и обществознания Подгороднепоповской средней школы Е.К. Шванская.

В течение 4-х последних лет на областном августовском совещании учителя, признанные лучшими в своих муниципальных поселениях, получили легкие автомобили. Машины были вручены В.С. Денисовой, Л.В. Гусевой, Р.Г. Аитову, Г.А. Николаенко.

На муниципальном уровне проводится системная работа по повышению профессионального мастерства педагогов. В практику работы введены традиционные конкурсы профессионального мастерства «Лидер в образовании», «Учитель года», «Самый классный классный», «Дебют».

Педагоги района принимают активное участие во Всероссийских и областных конкурсах. А.В. Луценко, учитель Европейского лицея, приняла участие в областном конкурсе «Мастер педагогического труда по внеклассным (учебным и внеучебным) формам физкультурно-оздоровительной и спортивной работы» и заняла первое место.

М.А. Борцов, учитель физики Нежинского лицея, дважды признан победителем в номинации «Молодой учитель» Всероссийского конкурса молодых учителей биологии, математики, физики и химии фонда им. Дм. Зимина.

Участие в различных конкурсах позволяет педагогам проявить себя, развить свои таланты, а также получить определённые преимущества в дальнейшей педагогической и образовательной деятельности.

Лучшие учителя принимают активное участие в организации методической работы с молодыми педагогами. Организована работа по обобщению и распространению опыта лучших учителей.

Формы представления своего опыта учителями и коллективами школ разнообразны: это публикации в СМИ, профессиональных интернет-сообществах, творческие отчёты, на сайтах ОУ, презентации, выступления на методических объединениях.

Управлением образования своевременно и в полной мере финансировались подведом-

ственные учреждения по утверждённому в областном и муниципальном бюджетах статьям расходов, включая статьи расходов социальной направленности. В соответствии с законодательством своевременно и в полном объёме перечисляются средства в государственные внебюджетные фонды.

В соответствии с Законом Оренбургской области от 06.12.2006 г. № 813/154-IV-03 (ред. от 17.12.2010 г.) «О методике распределения субвенций на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях Оренбургской области» по субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях на 2012 год в наш район направлено 330 251 тыс. рублей.

Повсеместно практиковалось сохранение надбавок в целях стимулирования труда работников в сельской местности.

В части организации рабочего времени на местах соблюдалась установленная законом его продолжительность, регламентированная правилами внутреннего трудового распорядка режим.

Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществлялось в соответствии с утверждённым работодателем и согласованным с работником и выборным профсоюзным органом графиком со своевременно осуществляемой оплатой.

На основании пункта 8 соглашения по реализации кадровой политики в 2012 году в районе проводилась работа по оптимизации структуры и совершенствованию организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров, оптимизации сети учреждений педагогического профиля, закрепления и социальной защищённости педагогов.

С этой целью в 2012 году осуществлялась реализация муниципальной программы «Педагогические кадры на 2009-2013 гг.».

В рамках реализации вышеуказанной программы за это время проведён ряд мероприятий, направленных на совершенствование системы непрерывного образования, системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров, что является особенно актуальным в ус-

ловиях наличия в районе большого количества малокомплектных школ.

Так, наряду с курсовой подготовкой были проведены обучающие семинары, собеседования для так называемых условных специалистов. В Оренбургском районе имеют внутреннее совместительство 180 учителей, что составляет 22,4%. Положительной тенденцией стало то, что 42 условных специалиста поступили в 2012 году на обучение в ОГПУ.

В рамках реализации комплекса мер по модернизации общего образования проведена масштабная работа по подготовке, переподготовке, повышению квалификации учителей и руководителей школ, на что было направлено 1 275,15 тыс. рублей из муниципального бюджета.

В течение 2012 года курсы повышения квалификации по введению федерального образовательного стандарта прошли: 76 руководителей общеобразовательных учреждений, 127 учителей начальных классов, 306 учителей основной школы, 21 заведующая дошкольными образовательными учреждениями и 41 воспитатель по внедрению ФГТ в ДОУ.

Принимаемые меры позволили значительно повысить уровень квалификации педагогов Оренбургского района. На конец 2012 года 20,7% учителей имели высшую квалификационную категорию, 45,2% - первую категорию.

В течение 2012 года 192 учителя прошли аттестацию. В том числе 42 на высшую квалификационную категорию, 140 - на первую и 10 человек на соответствие занимаемой должности. Сократилось количество неаттестованных педагогов в Зауральской СОШ на 30%, Ленинской СОШ на 28%, в Пречистенской основной школе со 100% до 50%, основной школе х. Чулошников с 45,5% до 27%. Однако по-прежнему низкий процент аттестованных педагогов в СОШ № 1 п. Пригородного (22,7%), Пречистенской (50%), Предуральской (50%), Вязовской (54,5%) основных школах.

Таким образом, обеспеченность педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений составляла 100%. Однако по предварительной заявке на 2013-2014 учебный год по образовательным учреждениям района не будет хватать 23 учителя. В том числе 5 учителей русского языка, 2 - истории, 3 - математики, 3 - начальных классов, 2 - немецкого языка, 3 - английского языка, 2 - физвоспитания, 1 - ОБЖ, 1 - технологии, 1 - физики.

Анализ складывающейся ситуации свидетельствует о том, что в среднесрочной перспективе ожидается увеличение потребности в педагогических кадрах.

Отсутствие дефицита педагогических работников в настоящее время во многом связано со значительным количеством работающих пенсионеров в районе (15%). Анализ статистических данных и мониторинговых исследований по стажу и возрасту педагогических работников показывает, что в муниципальной системе образования наблюдается тенденция старения кадров: средний возраст педагогов составляет 42 года.

На 1 сентября 2012 года образовательные учреждения района пополнились 23 молодыми специалистами.

С целью активизации работы по привлечению и поддержке молодых специалистов для работы в образовательных учреждениях района 22.08.2012 года совместно с райкомом профсоюза работников образования проведён круглый стол «Новой школе - новый учитель: все начинается с нас» для молодых педагогов района с приглашением работников Министерства образования Оренбургской области, Обкома профсоюзов работников образования и науки, администрации Оренбургского района, депутатов районного Совета депутатов.

В районе 21 педагог получили субсидии на строительство жилья.

В соответствии с соглашением частично производится оплата за наёмное жильё работникам подведомственных образовательных учреждений. На основании документов производится оплата проезда к месту работы.

В системе образования района действуют различные формы морального поощрения педагогических работников. В 2012 году поощрения и награды получили более 200 педагогов. В том числе:

- почётную грамоту министерства образования Оренбургской области - 10 чел.;
- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 5 чел.;
- награждены почётной грамотой Министерства образования и науки РФ - 5 чел.;
- почётную грамоту администрации муниципальной системы образования Оренбургский район - 29 чел.;
- почётную грамоту главы муниципального образования Оренбургский район - 20 чел.

В нашем районе осуществлялись меры социальной поддержки молодых педагогов.

(Продолжение на 3-ей стр.)

В целях решения жилищной проблемы в районе молодым специалистам выделялись ссуды на приобретение жилья. Молодые учителя имеют возможность участвовать в программе «Обеспечение жильём молодых семей в Оренбургской области на 2011-2015 годы», «Социальное развитие села до 2013 года».

В соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области от 20 августа 2012 г. № 688-п утверждён порядок предоставления социальных выплат молодым учителям на оплату первоначального взноса при получении ипотечного жилищного кредита в рамках областной целевой программы «Стимулирование развития жилищного строительства в Оренбургской области в 2011-2015 годах». В 2012 году заявку на участие в программе ипотечного кредитования оформили 3 педагога района.

В процессе реализации социальных льгот, гарантий и компенсаций в 2012 году в системе образования района проводились следующие мероприятия:

- педагогическим работникам ОУ ежемесячно оплачивалась денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями в размере, предусмотренном законодательством РФ;

- законоданные по смете расходов бюджетные и внебюджетные средства реинвестированы в учебный процесс.

На основании Закона Оренбургской области от 29.12.2007 г. (в редакции Закона Оренбургской области от 31.12.2008 г.) установлены льготы по жилищно-коммунальным услугам в виде ежемесячной денежной компенсации на возмещение расходов по оплате за наём жилья, услуги и работы по управлению многоквартирными домами, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме, отопление и освещение. В 2012 году на эти цели направлено 17 465,9 тыс. рублей.

Значительное внимание в 2012 г. уделялось вопросам охраны труда работников образования. Управлением образования совместно с районным профсоюзом работников образования и представителями органов, осуществляющих управление в сфере образования, в 2012 году проводились проверки состояния охраны труда в образовательных учреждениях района. В течение 2012 года не зафиксировано ни одного случая травматизма с работниками образовательных учреждений.

Для создания безопасных условий труда 12 образовательных учреждений провели аттестацию рабочих мест. Подгороднепокровская СОШ, Пригородная СОШ №1, Ча-

ловская СОШ Ивановская СОШ, лицей №1 п. Первомайский, Нижнепавловская СОШ, Благодаренская СОШ, Черноярская СОШ, Приуральская СОШ, Красноуральская СОШ, СОШ №2 п. Первомайский, Вязовская ООШ.

В рамках соглашения значительное внимание в 2012 году уделялось расширению и укреплению материальной базы системы образования.

Управление образования в 2012 году участвовало в реализации 8 областных целевых программ с объёмом финансирования 763,9 млн. рублей. Увеличить объёмы финансирования образовательной сферы позволила реализация комплекса мер по модернизации общего образования. Общий объём средств, предусмотренных на реализацию комплекса мер, составляет 5421,2 тыс. рублей.

Значительная доля финансовых ресурсов направлена в 2012 году на строительство, реконструкцию и капитальный ремонт образовательных учреждений района.

Одной из главных является задача по созданию комфортных и безопасных условий пребывания в образовательном учреждении учащихся и воспитанников. В связи с этим проводится работа по лицензированию образовательной деятельности. В результате по состоянию на 31.12.12 г. в районе 98,85% образовательных учреждений имеют лицензии, из юридических лиц не лицензирован МБДОУ «Теремок» с. Чистом в связи с отрицательным заключением санитарно-эпидемиологической экспертизы.

Все образовательные учреждения получили бессрочные лицензии в связи с изменением типа образовательного учреждения. На ведение деятельности по дошкольным образовательным программам получил лицензию МКОУ «Чебыньковский детский дом». Юная СОШ, Горная СОШ, СОШ №2 п. Первомайский получили лицензии по программам 8-вида. Ещё 9 общеобразовательных учреждений готовят документы для лицензирования по данным программам. В связи с открытием дошкольной группы в филиале МБОУ «Пугачёвская СОШ» в с. Паники готовятся документы для прохождения лицензирования на данный вид деятельности.

В 2012 учебном году велась работа по сохранению и укреплению материальной базы образовательных учреждений, а также работа по обеспечению безопасных условий ведения образовательной деятельности.

Так, проведен ремонт электроснабжения на 355,2 тыс. руб. Приведены в нормативное состояние эвакуационные выходы и пути эвакуации на 5149,1 тыс. руб. Приобретено и смонтировано оборудование ПАК «Стрелец-Мониторинг» на 800,0 тыс. руб.

В соответствии с областной программой противоаварийных мероприятий на условиях

софинансирования в 2012 году проведён капитальный ремонт зданий Пречистенской ООШ на сумму 10 271,0 тысяч рублей и Караванной СОШ на 123 350,0 тысяч рублей.

По областной программе «Социально-значимые мероприятия» в 2012 г. произведены:

- замена окон 3 этажа в Нижнепавловской СОШ на 700,0 тыс. руб.;

- капитальный ремонт кровли в Весенней начальной школе – детском саду на 665,1 тыс. руб.;

- ремонт пищеблока в Юной СОШ на 789,3 тыс. руб. и в детском саду «Колосок» п. Караванного;

- проведение работ по утеплению здания в детском саду «Золотое зёрнышко» с. Нежинки на 1174,6 тыс. руб., капитальный ремонт кровли на 786 тыс. руб.;

- капитальный ремонт кровли в детском саду «Солнышко» п. Горного на 485 тыс. руб.

По программе повышение доступности дошкольных образовательных услуг дополнительно открыты 100 мест, на что израсходовано 6 508,6 тыс. руб.:

- в детском саду «Колосок», ж/д раз. №20, Экспериментальный сельсовет – 25 мест (1215,7 тыс. руб.);

- в детском саду «Теремок», с. Пречистенки – 25 мест (2876,8 тыс. руб.);

- в Паникинской ООШ – 25 мест (904,3 тыс. руб.);

- в начальной школе – детском саду п. Весеннего – 25 мест (1512,9 тыс. руб.).

В 2012 году общая сумма затрат областного и районного бюджетов на вышеперечисленные мероприятия, с учётом работ, проведённых в детских садах района, составила 170,0 миллионов рублей.

В рамках реализации комплекса мер, направленных на модернизацию образования, в 2012 году Министерством образования Оренбургской области выделено:

- на приобретение учебно-производственного оборудования 1. 826.850 рублей;

- на приобретение оборудования для кабинетов медицинской профилактики 227 000 рублей;

- на развитие школьной инфраструктуры (текущий ремонт с целью обеспечения выполнения требований к санитарно-бытовым условиям и охране здоровья обучающихся, а также с целью подготовки помещений для установки оборудования) 4 650 000 рублей;

- на поддержку мероприятий в рамках осуществления мер, направленных на энергосбережение 370 000 рублей;

- на проведение капитального ремонта 10 057 200 рублей.

Прогноз строительства объектов образования на 2013 год.

С целью сохранения и укрепления материально-технической базы образовательных учреждений района в 2013 году

планируется:

- начало строительства детского сада в п. Пригородном на 140 мест;

- проведение капитального ремонта Чебыньковской, Горной СОШ, в детских садах «Колосок» с. Нижняя Павловка, «Солнышко» с. Благодословенки, в «Начальной школе – детском саду «Вишенка» с. Старицы»;

- проведение мероприятий по приведению зданий в соответствие требованиям Госпотребнадзора и Роспотребнадзора в 16 ОУ;

В соответствии с Указом Президента РФ В.В. Путина решается вопрос ликвидации очередности в детские дошкольные учреждения. По программе «Дети Оренбуржья» в 2013 году будут отремонтированы помещения в ДООУ и СОШ, в которых откроются дополнительно 275 мест для дошколят. На все эти цели в текущем году выделено из бюджетов всех уровней более 100 млн. рублей.

Особое внимание в течение 2012 года уделялось вопросам организации действенной системы безопасности пребывания наших детей в школах, детских садах, других образовательных учреждениях.

В целях обеспечения безопасности учащихся постановлением Правительства Оренбургской области от 31.08.2011 г. № 806-п утверждена областная целевая программа «Безопасность образовательного учреждения» на 2012-2015 годы с объёмом финансирования из областного бюджета 504 млн. рублей.

Управлением образования велась в этом направлении системная и комплексная работа.

В течение учебного года перед образовательными учреждениями ставился ряд задач, направленных на увеличение степени безопасности образовательных учреждений, принимались дополнительные предупредительно-профилактические меры обеспечения правопорядка и безопасности.

В 2012 году впервые принята районная целевая программа «Профилактика терроризма и экстремизма, антитеррористическая безопасность в образовательных учреждениях Оренбургского района на 2013-2016 годы». В рамках исполнения поручения Председателя Правительства РФ Д.А. Медведева были проведены работы по установке кнопок тревожной сигнализации во всех образовательных учреждениях района с выводом на пульт охраны. На данное мероприятие выделено 1 080 тыс. руб. из муниципального бюджета. В 20 общеобразовательных учреждениях установлена система видеонаблюдения. На данный период отсутствует видеонаблюдение в 64 образовательных учреждениях.

Во всех образовательных учреждениях были обновлены паспорта по антитеррористической защищённости.

(Продолжение на 4-й стр.)

(Окончание. Начало на 1-й)

Основными недостатками по соблюдению безопасных условий на объектах образования района являются:

- отсутствие договоров с лицензированными охранными предприятиями (ЧОП) по обеспечению пропускного режима;
- недостаточность оборудования видеодомфонами ОУ;
- отсутствие металлодетекторов.

Одной из причин такого положения является недостаточность средств, выделяемых из бюджетов всех уровней на содержание образовательных учреждений района.

Приоритетность обеспечения безопасного пребывания детей в ОУ очевидна, она является одной из составляющих государственной политики в области образования и должна подкрепляться надёжной финансовой и материально-технической базой.

Не реже 1 раза в месяц в ОУ проходят учебно-тренировочные занятия по экстренной эвакуации детей. В апреле - мае организуются мероприятия по отработке действий при возникновении чрезвычайных ситуаций в рамках месячника защиты детей.

В 2012 году одним из приоритетных направлений деятельности управления образования были вопросы укрепления и развития учебно-технической базы образовательных учреждений. Приобретение различного вида оборудования позволило существенно образом улучшить условия для обучения школьников и работы учителя.

Приобретено более 60 единиц учебно-производственного оборудования для 23 образовательных учреждений на общую сумму 1,8 млн. рублей.

Приобретение учебной литературы на общую сумму 6,9 млн. рублей позволило улучшить обеспечение школьников учебниками. Обеспеченность школьных библиотек книжным фондом в 2012 году составила 95%.

Караванная, Первомайская Подгороднепокровская средние школы, лицей № 1 п. Первомайский - получили новые кабинеты физики, Нижнепавловская СОШ - кабинет химии.

Для 16 общеобразовательных учреждений приобретено более 500 единиц спортивного инвентаря и оборудования на сумму 2,4 млн. рублей.

По заключению муниципальных контрактов для нужд управления образования и образовательных учреждений района ведётся работа по подготовке конкурсной и аукционной документации, определению условий торгов, установлению начальной (максимальной) цены, проектам муниципального контракта. В 2012 году заключено 75 муниципальных контрактов, из

них по итогам открытых аукционов в электронной форме - 19, по итогам запроса котировок - 54. 35% общеобразовательных школ получили возможность осуществлять дистанционное обучение обучающихся.

Реализация мер по энергосбережению снизило потребление тепловой энергии в ОУ района от 3 до 30%, а затраты за потребленную электроэнергию - в среднем на 15%.

Более половины общеобразовательных школ района приобрели около 125 единиц компьютерного оборудования на сумму более 1,7 млн. рублей, 17 ОУ (40% от числа ОУ района) - интерактивные комплексы. Уровень оснащённости образовательных учреждений района компьютерной техникой на конец 2012 года увеличился на 12,6 процента и составил 12 учащихся на 1 персональный компьютер (в 2011 году - 13 учащихся на 1 персональный компьютер).

На 31 декабря 2012 года запас компьютерной техники составил 817 ПК, из них в учебных целях используется 607 компьютеров (74,3%), в административно-хозяйственной деятельности - 210 ПК (25,7%). За 2012 год запас компьютерной техники пополнился на 58 новых ЭВМ. Число ноутбуков составляет 204 шт., 168 из них используется в учебных целях.

Увеличилось количество кабинетов ИВТ. Если в 2006 году их было 38, то в настоящее время насчитывается 42. Кроме компьютерных классов организованы и задействованы в образовательном процессе 60 мультимедийных классов (2011 г. - 28 кл.), 20 видеоклассов (2011 г. - 6), функционирует 3 мобильных класса.

Все общеобразовательные учреждения подключены к сети Интернет, из них по модемному типу подключению - 8 (со скоростью подключения 128 - 256 кбт.), 39 - выделенная линия (от 256 кбт. - до 2 мб.). Число персональных ЭВМ, подключенных к сети Интернет - 471 шт. (57,7%), в учебных целях используется 410 машин.

В образовательном процессе используется 35 интерактивных досок, в том числе за 2012 год приобретено - 17.

37 ОУ в своём составе имеют локально-вычислительные сети, которые объединяют 436 машин, 388 компьютеров из состава локально-вычислительных сетей используются в учебных целях.

Спополнением компьютеров и оргтехники в школах возникает проблема повышения компьютерной грамотности пользователей. Для этого проведено обучение педагогических кадров на курсах по ИКТ. Количество педа-

гогов, умеющих пользоваться компьютером и использующих ИКТ в своей профессиональной деятельности, составляет 856 чел. (2006 г. - 178 чел.), количество педагогов, имеющих продвинутые навыки компьютером (создание презентаций, формирование табличных данных Excel, использование личной электронной почты - 600 чел. (учителей - 548 чел.).

Очень низкий показатель приходится на количество педагогов, использующих в своей профессиональной деятельности пакет свободного программного обеспечения - 230 чел. (учителей - 219 чел.). В связи с этим одной из первоочередных задач нового учебного года - становится задача по совершенствованию навыков использования информационных технологий. В 2012 году по проблемам освоения ИКТ в РЦРО был обучен 361 учитель.

В 36 ОУ работают с программным продуктом «1С:Хронограф», в 27 ОУ внедрён «Хронограф 3.0 Мастер», которые позволяют автоматизировать деятельность администрации школы. На высоком уровне данная работа поставлена в Европейском лицее, Дедуровской СОШ, лицее № 1 п. Первомайский, Нежинском лицее. Не работают с этим программными продуктами Вязовская, Предуральская, Репинская основные школы.

43 ОУ имеют свои собственные сайты (2010 г. - 35 ОУ, 2011 г. - 32 ОУ).

Продолжалась работа по созданию условий для соблюдения прав детей, нуждающихся в социальной поддержке со стороны государства. В частности, продолжена реализация проекта «Создание форм дистанционного образования для детей с ограниченными возможностями, не посещающих учебные заведения по состоянию здоровья».

Одним из новшеств дистанционного обучения в 2012 году стало включение в данный проект детей-инвалидов дошкольного возраста, не посещающих ДОУ. Таких детей у нас в районе - 12, данную программу осваивают 8 детей-инвалидов школьного возраста.

Одно из направлений деятельности - организация функционирования в районе Чебеньковского детского дома. У детского дома много социальных партнёров, в 2012 году проведён капитальный ремонт здания.

В рамках акции «Газпром - детям» в течение ряда лет проводится фестиваль «Тепло детских сердец» для воспитанников детских домов и школ-интернатов области. В ходе этой акции учреждения активно пополняются учебным и бытовым оборудо-

ванием, спортивным инвентарем, тренажёрами и т.д.

Организация отдыха и оздоровления детей и подростков является одним из ключевых направлений в деятельности муниципального образования, РУО. В 2012 году оздоровление и отдых детей осуществлялся через работу лагерей дневного пребывания, десятидневные кадетские сборы, учебно-тренировочные сборы, учебно-тренировочные сборы, учебно-тренировочные сборы, площадок кратковременного пребывания на базе образовательных учреждений.

За 2012 годы в школах района работали:

- 72 лагеря дневного пребывания, с охватом детей в 4140 чел.;

- кадетские сборы с охватом детей в 280 чел.;

- учебно-тренировочные сборы с охватом детей в 48 чел.;

- площадки кратковременного пребывания с охватом детей в 8210 чел.

Продолжена практика по вовлечению в сферу организации детского отдыха контингента детей, посещающих дошкольные учреждения. В летний период 2012 года в детских садах уделялось пристальное внимание оздоровлению детей, дополнительной витаминизации блюд и спортивным занятиям.

В сфере особого внимания традиционно находился отдых детей-сирот и воспитанников детского дома.

Подводя итог всему вышесказанному, хотелось бы ещё раз подчеркнуть, что в результате реализации отраслевого соглашения в 2012 году было осуществлено системное взаимодействие управления образования с профсоюзными органами по недопущению нарушений в сфере защиты прав работников, предусмотренных действующим законодательством РФ, стимулированию их профессионального роста, закреплению в образовательных учреждениях молодых педагогических кадров, созданию условий работникам образования для обеспечения эффективного и качественного образовательного процесса, охране их труда и организации их отдыха и оздоровления.

2013 год - год подведения итогов - завершающий реализацию соглашения, заключённого на 2011-2013 годы, и поэтому в рамках социального партнёрства начнётся разработка нового отраслевого соглашения на 2014-2016 годы.

Н.А. ПЕТРОВА,
начальник районного управления образования

Отчет районной организации профсоюза

О выполнении соглашения

между администрацией МО Оренбургский район, управлением образования и районной организацией профсоюза 2011 г. - 2013 г.

В Оренбургском районе соглашение между администрацией МО Оренбургский район, управлением образования и районной организацией профсоюза работников образования принято на период 2011-2013 гг. Выполняя обязательства районного соглашения, мы старались совершенствовать партнёрские отношения, уделяли особое внимание развитию колдоговорных отношений в коллективах образовательных учреждений на уровне района.

В настоящее время 98% образовательных учреждений имеют коллективные договоры, в сферу действия которых входит 2829 работников школ и дошкольных учреждений, в том числе и работники, не являющиеся членами профсоюза.

Согласно п. 11.13. районного соглашения между администрацией МО Оренбургский район, управлением образования и районной профсоюзной организацией работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзные организации образовательных учреждений, районную профсоюзную организацию на определенной договоренности представлять их индивидуальные интересы.

Районное соглашение является трёхсторонним, подписано главой администрации МО Оренбургский район, начальником управления образования, председателем районной профсоюзной организации, что является положительным моментом для решения социально-экономических вопросов работников школ и дошкольных учреждений.

Примеры:

1. Выделение денежных средств из бюджета района на выплату 15% уральского коэффициента младшему обслуживающему персоналу, что составляет 5-6 миллионов рублей ежегодно.

2. Выделение дополнительных средств на прохождение аттестационных курсов педагогов для получения высшей или первой категории.

3. Выделение 1,5 миллионов рублей на оплату проезда к месту работы и оплату съёмного жилья для педагогических работников Оренбургского района.

Развитие социального партнёрства через колдоговорную компанию является главным, а может быть и единственным путём цивилизованной защиты прав и интересов трудящихся, так как только на локальном уровне, естественно, при соответствующей законодательной базе можно отстаивать интересы каждого сотрудника.

Ежегодно районной организацией профсоюза проводятся тематические проверки по наличию коллективных договоров в образовательных учреждениях. Проводилась такая проверка и в 2013 году. При этом особое внимание уделялось содержанию, с целью сделать данный внутренний локальный документ ощутимым для каждого члена коллектива.

По результатам проверок издаются приказы управления образования о приведении коллективных договоров в ряде образовательных учреждений в соответствие с действующим законодательством, что должно было снять проблему бессмысленности их назначения.

Все коллективные договоры прошли регистрацию в отделе по труду и занятости населения Оренбургского района.

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, председатель районной профсоюзной организации участвует в работе постоянно действующих коллегиальных органов районного управления образования: аппаратного совещания, совета управления образованием, совета директоров, а также является членом комиссий по проведению районных профессиональных конкурсов.

Ежегодно принимает участие в конкурсах: «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», в конкурсной комиссии по проведению конкурсного отбора образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, для получения грантов губернатора Оренбургской области в 2013 г.

Кроме этого, председатель районной профсоюзной организации является членом комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в Оренбургском районе, представителем от профсоюзов всех отраслей, членом районной комиссии по награждению высокими наградами жителей Оренбургского района, такими как звание Почётный гражданин, занесение на Доску почёта, в Книгу почёта района.

Аналогичным образом профсоюзные органы на местах участвуют в различных комиссиях, касающихся рассмотрения вопросов по работникам образовательных учреждений: оплата труда, рабочее время и время отдыха и др., принимают участие в работе педагогических советов, совещаниях при руководителе образовательного учреждения и тем самым реализуют представительские и защитные функции по повышению уровня жизни членов профсоюза.

Главная задача профсоюзов любого уровня представлять интересы членов профсоюзов.

Районной профсоюзной организацией участвует членов профсоюза в первомайской акции, акции «Даёшь строительству справедливости», в осен-

них акциях в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд», в которых принимали участие большинство образовательных учреждений.

Отстаивая социально-экономические права и гарантии педагогических работников Оренбургского района, мы написали открытое письмо Правительству Оренбургской области через газету «Южный Урал» («Когда финансирование определяется поголовьем»).

Активно участвовали во Всероссийской акции в поддержку требований профсоюза к законопроекту «Об образовании в РФ». Было собрано около 800 подписей и телеграмм, которые направлены в Государственную Думу и Правительство РФ.

Постоянно записывались на приём к главе района и главе администрации по вопросам оплаты труда и жилищно-бытовым вопросам работники образования.

Результаты данной деятельности:

1. Зарплата педагогических работников в настоящее время практически достигла уровня средней заработной платы по экономике. Оплата труда работников, совершенствование НСОТ и применение её на практике продолжают оставаться предметом пристального внимания со стороны профсоюза.

2. 15% уральского коэффициента младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений выплачиваются из средств районного бюджета.

3. Зарплата педагогическим работникам дошкольных учреждений Оренбургского района увеличивается с общими положениями по оплате труда педагогических работников Оренбургской области (бюджеты разные). Вместе с тем вопрос заработной платы остается не до конца решённым и требует дальнейшего рассмотрения.

4. В результате проведённых переговоров с администрацией МО Оренбургский район оплата расходов по коммунальным услугам с 1 сентября 2013 г. будет производиться по общей площади, как и ранее.

5. Выделено 1,5 млн. руб. на оплату съёмного жилья для педагогических работников (120 человек) и оплату проезда к месту работы в село.

6. Ведётся постоянная судебная деятельность по защите права педагогических работников на досрочную пенсию по старости.

Систематизирован перечень мер социальной поддержки работников образовательных учреждений и реализован посредством районного соглашения:

1. Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску - 7 дней работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда: уборщик, младший воспитатель, помощник воспитателя, повар, помощник повара,



лаборант, прачка; 14 дней - библиотечарь, медсестра; 9 дней - руководителям ОПМК, 5 дней - руководителям РМО, 3 дня - руководителям ШМО, руководителям команд, участвующим в военно-полевых сборах для юношей; 6 дней - за лучшие результаты труда, 5 дней - за работу без больничного листа, 7 дней - председателям первичных профсоюзных организаций, 6 дней - уполномоченным от профсоюза по охране труда.

2. Выплачивается единовременное пособие при выходе на пенсию.

3. Начисление отпускных производится за три месяца, удобных для работника.

4. Материальная помощь к праздникам, юбилейным датам от 2 до 10 тыс. руб.

5. Материальная помощь на лечение от 2 до 5 тыс. руб.

6. Право на первоочередной приём в дошкольное учреждение детей работников ДОУ.

7. Сотрудничество с администрацией Оренбургского района по вопросам улучшения жилищных условий по целевым программам «Социальное развитие села», «Развитие АПК», «Обеспечение жильём молодых семей», «Сельский дом» и др.

Фактически воспользовались льготой в 2012 г. - 21 человек, что составило 15 млн. рублей. Сумма для каждой семьи составила от 400 тыс. руб. до 1 млн. руб. безвозмездно.

8. Оплата съёмного жилья составляет 2 тыс. руб. в месяц.

Педагогическим работникам ежемесячно без оправдательных документов выплачивается компенсация на книгоиздательскую продукцию.

В целом по району соблюдались гарантии по повышению квалификации работников за счёт средств работодателя.

Обязанность по соблюдению прав и гарантий первичных профсоюзных организаций в целом выполняется.

В большинстве образовательных учреждений председателю и членам профсоюзного комитета предоставлены рабочие места для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

Члены выборных профсоюзных органов освобождались от работы для участия в семинарах и совещаниях по обучению профсоюзного актива на основании районного соглашения и колдоговоров с сохранением среднего заработка на время участия в работе семинаров и при направлении на обучение.

(Окончание на 6-й стр.)

(Окончание. Начало на 5-й)

О выполнении соглашения

Правильная финансовая политика позволила проводить районной профсоюзной организации ряд мероприятий: обучение профкадров и профактива, работу с молодежью, конкурсы, конкурс агитбригад, конкурс молодых семейных пар, турслёты, спартакиады, 100 % подписка на газету «Мой профсоюз», издание собственной газеты «Наш профсоюз».

Применяя коллегиальные методы управления, районная профсоюзная организация в течение прошедшего года провела 8 заседаний районного совета профсоюза. На них рассматривались вопросы:

- тарификация педагогических работников, правильность определения заработной платы педагогическим работникам и вспомогательному персоналу;

- итоги общепрофсоюзной проверки «О соблюдении трудового законодательства, нормативно-правовой базы в части организации рабочего времени работников школ, дошкольных учреждений»;
- итоги выполнения районного соглашения 2008-2010 г.г.;

- «Итоги переговоров с администрацией района, районным управлением образования по вопросам заработной платы работникам школ, дошкольных учреждений»;

- работа централизованной бухгалтерии РУО по вопросам льгот педагогическим работникам школ, дошкольных учреждений за пользование коммунальными услугами и ряд других вопросов.

В соответствии с планом работы были проведены ряд районных конкурсов, в том числе «На лучший коллективный договор», «Лучший

уполномоченный от профсоюза по охране труда». На премирование по данным номинациям было израсходовано 165 тыс. рублей.

Новым направлением работы районной профсоюзной организации стало проведение конкурса профсоюзных агитбригад. Цель проведения конкурса в простой, доступной форме красиво и зрелищно рассказать о профсоюзе, о его целях и задачах.

В нём приняли участие 17 педагогических коллективов: Ивановская, Караванная, Пригородная №1, школа №2 п. Первомайский, лицей №1 п. Первомайский, Павловский лицей, Экспериментальная СОШ, д/с «Колосок» с. Нижняя Павловка, МДОУ д/с «Золотое зёрнышко» с. Нежинки, ООШ х. Чулошниково, д/с «Василёк», д/с «Зёрнышко» с. Дедуровка, Зауральная, Пугачёвская СОШ, д/с «Ласточка» с. Павловки, Черноуреченская, Степановская, Южноуральская СОШ, д/с «Алёнушка» п. Первомайского.

Кроме этого, районная профсоюзная организация является активным участником региональных конкурсов, проводимых обкомом профсоюза работников образования, Советом Федерации профсоюзов области.

Так, в 2011 г. мы принимали участие во Всероссийском фотоконкурсе, на который были направлены фотоработы воспитателя детского сада «Одуванчик» с. Каменноозёрного Н.И. Олейник, ставшей призёром на уровне Федерации Профсоюзов РФ.

С.И. Шмелев - преподаватель-организатор ОБЖ Европейского

лицей занял 1 место в конкурсе по созданию официальной символики профсоюзов области. Стал автором слов и музыки гимна Федерации организации профсоюзов Оренбургской области.

Участниками этого регионального конкурса были также П.Л. Швырев, учитель музыки Никольской средней школы Н.Н. Лемешко, учитель ИЗО Степановской средней школы, которым была выражена благодарность за активное участие в повышении авторитета профсоюзов.

2012-2013 год был насыщен конкурсными событиями Всероссийский интернет-конкурс «Профком», участником которого и победителем от Оренбургской области стала Ю.А. Сысоева. В конкурсе принимали участие 58 субъектов Федерации 780 первичных профсоюзных организаций. Юлия Анатольевна заняла 1 место в РФ в номинации «Лучший опыт работы первичной профсоюзной организации». Принимали участие также Нежинский лицей Л.И. Османова, д/с «Колосок» с. Нижняя Павловка С.И. Горбунова.

В областном конкурсе среди всех отраслей на лучший видеоролик о первичной профсоюзной организации 1 место заняла Ю.А. Сысоева - Первомайский лицей (Подгородне-покровская СОШ Чашкин А.П., Красноуральская СОШ Кондакова С.М.).

В областном конкурсе среди всех отраслей на лучший профсоюзный уголок принимали участие

Нежинский лицей Османова Л.И., лицей №1 п. Первомайский Сысоева Ю.А. занял 1 место.

Подводя итог всему вышесказанному, хотелось бы ещё раз подчеркнуть, что в результате реализации районного соглашения в 2011-2013 г.г. было осуществлено системное взаимодействие управления образования с районной профсоюзной организацией работников образования по недопущению нарушений в сфере защиты прав работников, предусмотренных действующим законодательством РФ, стимулированию их профессионального роста, закреплению в образовательных учреждениях молодых педагогических кадров, созданию условий работникам образования для обеспечения эффективного и качественного образовательного процесса, охране их труда и отдыха.

В 2013 году завершается реализация соглашения, заключённого на 2011-2013 годы. В рамках социального партнёрства проводится подготовительная работа по разработке нового районного соглашения на 2014-2017 годы. Думаем, что новое Соглашение будет наполнено более действенными пунктами, представляющими интересы работников образования Оренбургского района.

В.В. ОВСЯННИКОВА,
председатель
профсоюзной организации
работников образования
Оренбургского района

С точки зрения закона

Впервые социальное партнёрство как институт общей части трудового права получил прямое и полноценное законодательное закрепление в основном трудовом законе Российской Федерации – ТК РФ. В нём выделен специальный раздел II «Социальное партнёрство в сфере труда», включающий 33 статьи, объединённые в 7 глав.

История

По существу институт социального партнёрства начал формироваться после отмены крепостного права с переходом России в конце XIX в. к рыночной экономике. Зачатки социального партнёрства и законодательное его признание можно увязать с принятием таких законов Российской империи, как Устав о промышленности фабрично-заводской и ремесленной и Устав о промышленном труде.

КЗоТ РСФСР 1922 г., принятый в период введения новой экономической политики (НЭПа), допускавший частное предпринимательство, предусматривал социальный диалог между профсоюзами как представителями работников и работодателями, на основе которого в процессе коллективных переговоров заключались коллективные договоры, устанавливающие условия труда на конкретном предприятии (в организации).

Однако с конца 30-х гг. XX в. практика заключения коллективных трудовых договоров приобрела формальный характер, поскольку их содержание определялось не сторонами трудовых отношений, а государством как генеральным работодателем путём разработки и утверждения типовых (примерных) коллективных договоров.

Лишь в 90-х гг. XX в., когда был взят курс на развитие рыночной экономики, по инициативе профессиональных союзов и при поддержке государства стал формироваться механизм социального партнёрства.

Раздел II ТК РФ «Социальное партнёрство в сфере труда» знаменует новый этап в развитии законодательства о социальном партнёрстве. В данном разделе ТК РФ впервые даны официальные определения основных понятий, характеризующих социальное партнёрство как специфическую категорию и самостоятельный институт общей части трудового права. В нём также урегулированы процедурные вопросы, определяющие взаимоотношения между участниками (субъектами) социально-партнёрских отношений: порядок ведения коллективных переговоров, урегулирование разногласий, возникающих в ходе



этих переговоров, порядок разработки проекта коллективного договора или соглашения, их заключения, осуществление контроля за выполнением коллективного договора, соглашения, а также ответственность сторон социального партнёрства, в частности за уклонение от участия в коллективных переговорах и за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Понятие

социального партнёрства

В соответствии со ст. 23 ТК РФ, социальное партнёрство определяется как система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение со-

гласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

При этом установлено, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются субъектами социального партнёрства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Эта оговорка обусловлена тем, что, согласно ст. 25 ТК РФ, сторонами социального партнёрства являются только работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Например, при заключении территориального соглашения на уровне муниципального образования интересы областного государственного унитарного предприятия, если иное не установлено законодательством данной области как субъекта Федерации, может представлять соответствующий орган исполнительной власти области, которому подотчётно данное унитарное предприятие.

Система социального партнёрства охватывает все уровни правового регулирования труда, на каждом из которых устанавливаются определённые требования к содержанию регулирования по степени его полноты и конкретности.

С этой точки зрения в системе социального партнёрства выделяются следующие уровни: федеральный, региональный (субъекта Федерации), отраслевой (одной отрасли или группы отраслей), территориальный (муниципального образования) и отдельной организации (ст. 26 ТК РФ).

Можно отметить, что коллективными договорами устанавливаются, как правило, конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работником и работодателем, тогда как соглашениями, заключаемыми на более высоком уровне (от территориального до федерального), — лишь основы регулирования отношений в сфере труда.

Видимо, по этой причине такие соглашения нередко не содержат конкретных обязательств сторон, что не способствует достижению целей социального партнёрства, сформулированных в российском законодательстве еще в конце XIX в.: улучшение условий труда работников, включая оплату и охрану их труда, и поднятие производительности принадлежащих работодателям предприятий, включая доходность производства в зависимости от роста объёмов реализации продукции. Кроме того, выполнение обязательств общего характера труднее контролировать работникам и их представителям.

Между тем социальное партнёрство как определённая система взаимоотношений между работниками и работодателями имеет своей целью согласование интересов на договорной основе в рамках (пределах), допускаемых государством, которое даёт возможность сторонам урегулировать самостоятельно условия труда, прежде всего улучшить положение работников.

Поэтому коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если же такие условия включены в коллективный договор, соглашение, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Регулирование условий труда в рамках социального партнёрства на основе заключения коллективных договоров и соглашений, получившее в условиях рыночной экономики новый импульс

для своего развития, свидетельствует о возрастании роли частнопроводного регулирования в сфере труда.

Важной особенностью ТК РФ является закрепление принципов, которые обеспечивают единство системы социального партнёрства и создают условия её функционирования, общие для всех субъектов (участников) социально-партнёрских отношений.

Существенное значение имеет системный характер основных принципов социального партнёрства, исходя из их взаимосвязи и взаимообусловленности. Так, принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе проявляется в содержании принципов, которые обеспечивают эту основу.

Трудовой кодекс впервые на федеральном уровне ввёл понятие «формы социального партнёрства» и дал классификацию этих форм. В ст. 27 ТК РФ указаны следующие основные формы социального партнёрства:

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросу регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав и совершенствования трудового законодательства;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Механизм социального партнёрства
Социальное партнёрство осуществляется в определенных формах, предусмотренных ст. 27 ТК РФ. Совокупность этих форм образует механизм социального партнёрства, который функционирует на основе соблюдения определённого процедурно-процессуального порядка, установленного ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

Рассмотрим составные элементы этого механизма в той последовательности, в которой они даны в ст. 27 ТК РФ.

1. Коллективные переговоры. В качестве важнейшей организационно-правовой формы социального партнёрства выступает переговорный процесс (коллективные переговоры) как наиболее оптимальный и эффективный способ согласования интересов на основе равноправия сторон.

Эта форма широко используется в международной практике социального партнёрства и получила нормативное закрепление в правовых актах международных организаций, прежде всего МОТ.

Эта проблема остаётся актуальной и в современных условиях, ибо только переговорный процесс, законодательно закреплённый в качестве первой и ведущей формы социального партнёрства, может способствовать достижению соглашения между сторонами на более или менее равноправной основе, учитывая, что ТК РФ, как уже отмечалось, установил норму, согласно которой условия коллективного договора, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Учитывая нынешние реалии, связанные с усилением конкуренции в условиях глобализации мировой экономики, ТК РФ устанавливает, что участники коллективных переговоров и другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров (технический и иной персонал), не должны разглашать полученные и ставшие им известными сведения, относящиеся к любой охраняемой законом тайне.

2. Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства.

Эта форма социального партнёрства в ст. 27 ТК РФ впервые выделена в качестве самостоятельной. Фактически консультации уже давно использовались в практике социально-партнёрских отношений как способ, позволяющий сблизить позиции сторон при подготовке и заключении правовых актов социального партнёрства (коллективных договоров и соглашений).

Однако эта форма социального партнёрства не имела чёткого законодательного урегулирования ни в федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ни в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

По существу любые коллективные переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений являются одновременно и своеобразными взаимными консультациями, позволяющими уточнить позиции сторон социального партнёрства и принять взаимоприемлемое решение, отвечающее на момент его принятия интересам обеих сторон.

3. Участие работников в управлении организацией. Участие работников в управлении организацией приобрело большое значение в условиях рыночной экономики, когда условия труда и уровень жизни работников, особенно негосударственных организаций, зависят от воли работодателя, собственников имущества

организации. В этой ситуации только умелое и разумное использование механизма социального партнёрства и установленных законодательством форм участия работников в управлении организацией может обеспечить решение проблемы достойного труда для всех работников, независимо от вида трудовой деятельности и организационно-правовой формы организации.

Включение в ТК РФ специальной гл. 8 «Участие работников в управлении организацией» значительно расширило возможности работников и их представителей реально влиять на решение производственных, экономических и социально-трудовых вопросов, связанных с деятельностью организации, хотя в двух статьях данной главы (ст. 52 и 53) право работников на участие в управлении организацией и основные формы этого участия сформулированы самым лаконичным образом и имеют отсылочный характер.

Так, ст. 52 ТК РФ не раскрывает содержания понятия «право работников на участие в управлении организацией», а лишь указывает способы участия работников в управлении (непосредственно или через своих представителей) и даёт перечень источников, регулирующих отношения по реализации этого права (ТК РФ, иные федеральные законы, учредительные документы организации, коллективный договор).

Реально только коллективный договор, в подготовке и заключении которого участвуют представители работников, а иногда и все работники (в лице общего собрания (конференции) работников, даёт возможность участвовать в управлении организацией. Реализовать это право непосредственно работник может только путём обсуждения проекта единого коллективного договора в подразделениях организации и внесения в него замечаний, предложений или дополнений, а также в случае своего участия в общем собрании (конференции) работников при утверждении коллективного договора. Поэтому из всего перечня форм, приведённых в ст. 53 ТК РФ «Основные формы участия работников в управлении организацией», именно участие в разработке и принятии коллективных договоров должен быть отдан приоритет, так как оно позволяет влиять на содержание локального регулирования трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с ними, в сторону улучшения положения работников по сравнению с трудовым законодательством, поскольку, как следует из содержания ст. 50 ТК РФ, условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

(Окончание на 8-й стр.)

(Окончание.
Начало на 6-й стр.)

С точки зрения закона

В остальных случаях право участия в управлении организацией может быть реализовано только через представительные органы работников в лице профсоюзов и их объединений, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов или иных представителей, избираемых работниками.

Согласно ст. 31 ТК РФ общее собрание (конференция) работников может поручить представительство своих интересов иному представителю, но при условии, что в организации нет профсоюзной организации.

4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Данная форма социального партнерства получила новый импульс для своего развития в связи с восстановлением прежней практики разрешения трудовых споров на уровне организации, которая была установлена КЗоТ РСФСР ещё в 1922 г. и предусматривала досудебное разрешение трудовых споров в порядке примирительного разбирательства в расценочно-конфликтных комиссиях (РКК), образуемых на началах паритетного представительства сторон (ст. 168).

Заключение

Итак, мы видим, что в ст. 23 ТК РФ впервые законодательно дано определение социального

партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

При этом сторонами социального партнерства (ст. 25) являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются арбитрами между этими сторонами социального партнерства.

Сами органы государственной власти и органы местного самоуправления могут стать стороной социального партнерства только в случаях, определенных ст. 23:

- 1) когда они являются работодателями или их представителями;
- 2) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В заключение хотелось бы особо отметить, что вопреки тому, что работники являются стороной социального парт-

нерства, они в нём непосредственно не участвуют. От имени работников в социальном партнерстве принимают участие профсоюзы и иные представители работников – в порядке, определяемом ТК РФ.

Согласно ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Это даёт основание сделать вывод, что социальное партнерство (с точки зрения решения именно социальных вопросов) выступает как некая виртуальная реальность. Действующие же механизмы, которые хоть и названы комиссиями социального партнерства, на деле имеют иные цели и выполняют иные функции.

«Мы объединяемся не для защиты от профсоюзов», – типичная позиция представительной директорского корпуса. Используя, правда не очень активно, структуры социального партнерства, они стремятся к взаимодействию предприятий прежде всего в интересах восстановления управленческой и преодоления трудностей.

Тем не менее, несмотря на сложности и недоработки, у трёх сторон

социального диалога сложилось понимание необходимости принятия общих для всех правил игры, повышения ответственности за их выполнение.

Однако в России пока рано говорить о законченном характере системы социального партнерства: его организационная структура далека от целостного вида. В настоящее время заложена лишь основа всей системы. Разрешение возникающих противоречий в подавляющем большинстве случаев происходит с применением силовых методов, а не цивилизованных переговорных процедур.

Заявления работодателей о своем понимании социального партнерства, предполагающем диалог не только с профсоюзами, но и с другими объединениями, представляющими интересы трудящихся, снижают авторитет профсоюзов как одной из сторон социального треугольника. От этого страдает система социального партнерства в целом, принципы которого Правительство декларирует, но мало что делает для их осуществления.

(3.12.2013 года на базе Караванной СОШ будет проводиться семинар в рамках социального партнерства.)

**Е.В. ЮФ, директор
Первомайской СОШ**

Проблемы решаем сообща

«Есть за горами, за лесами большой детский сад. Там люди с добрыми глазами с радостью ждут ребят...» - эти слова из песни смело можно отнести к нашему дошкольному учреждению.

Конечно, главной целью нашей работы является воспитание всесторонне гармоничной развитой личности ребёнка. Но детский сад, как любое другое учреждение, имеет свою администрацию и трудовой коллектив. Поэтому в организации планомерной работы по развитию детского сада играет коллективный договор. Он является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателями и работниками.

Если коллективный договор составлен грамотно, соответствует всем юридическим нормам, предусматривает интересы администрации и работников, то все проблемы любой из сторон легко решаются и создаются благоприятные условия для детского сада в целом.

Профсоюзная организация детского сада «Колосок» с. Ивановки состоит из 25 работников, среди которых 10 педагогов и 15 человек обслуживающего персонала. Все сотрудники детского сада – члены профсоюза.

В настоящее время наш коллектив – это образованные люди с большим творческим потенциалом, способные на высоком уровне решать вопросы воспитания и обучения детей. В нашем детском саду хороший психологический климат, доброжелательная обстановка. Каждый готов поддержать в беде или порадоваться хорошему событию. Вопросы, которые возникают, мы решаем совместно с профсоюзным комитетом внутри коллектива.

Взаимоотношения мы строим на основе социального партнерства, где главными принципами являются равноправие сторон, уважение и учёт интересов сторон, свобода выбора или обсуждения вопросов, относящихся к сфере труда, обязательность выполнения коллективного договора и соглашений.

Ярким примером может служить приложение к коллективному договору – соглашение между администрацией муниципального

образования Ивановский сельсовет и администрацией детского сада «Колосок» с. Ивановки на 2012-2015 гг. В нём прописаны такие пункты:

- выделение денежных средств или подарков выпускникам детского сада;
- выделение новогодних подарков детям работников МБДОУ;
- премирование сотрудников детского сада за лучшие результаты труда;
- выделение ежегодных премий МО Ивановский сельсовет за активное участие в жизни села.

В наш Коллективный договор мы старались добавить как можно больше разделов, улучшающих положение работников детского сада, обеспечивающих спокойную и творческую обстановку в коллективе. Это вопросы, касающиеся условий оплаты и охраны труда.

В целях оздоровления и отдыха работников и членов их семьи в Коллективном договоре имеется пункт, закрепляющий обязательства работодателя способствовать оздоровлению детей членов профсоюза. Достижению этих целей помогают и такие мероприятия районного масштаба, как турслёт и спартакиада работников образования. Наш коллектив – активный участник всех этих мероприятий.

Начиная с 2005 года, мы включились в конкурсное движение: «Воспитатель года», «Детская сад года», «Профлидер – 2009», «Лучший коллективный договор» и «Лучший уполномоченный по охране труда».

Можно с гордостью сказать, что коллективный договор нашего детского сада – настоящий помощник всех сотрудников.

В этом году мы приняли новый коллективный договор, и хочется, чтобы он был самым лучшим.

**Е.Н. ЕМЕЛЬЯНОВИЧ,
заведующая
детским садом «Колосок»**

с. Ивановка

«Наш профсоюз»
Учредитель и издатель:
Оренбургская районная
профсоюзная организация работников
народного образования

Ответственный
за выпуск
**В.В.
ОВСЯНИКОВА**

Адрес общественной
редколлегии:
г. Оренбург,
ул. Ст. Разина, 211,
тел. 76-92-88.

Газета отпечатана в компьютерном
отделе редакции газеты «Сельские вестн»:
г. Оренбург, ул. Ст. Разина, 211.
Тираж 300 экз.