

День за днём: дела председателя школьного профкома

Александр ШРАМ, председатель Омской областной организации профсоюза работников образования и науки

В предыдущем выпуске «НО» мы начали знакомить вас с дневником председателя школьного профкома, отражающим повседневные заботы общественных деятелей этой категории. Продолжаем тему.

Как организовать дело?

Только возвратился с очередного семинара райкома профсоюза. Один из коллег с досадой поделился сомнением: не помогают мои дневниковые записи организовать дело. «Готовлю, — говорит, — заседание школьного профкома. Только сосредоточусь, как снова текучка «заедает»: то куда-то надо срочно звонить, то справку дать, а тут ещё неотложные дела классного руководителя...»

Знакомо мне это, ой как знакомо. А выход один: не замыкать все проблемы на себя, не стараться решать все вопросы самому. Для этого есть члены профкома. В самом деле: почему урегулировать разногласия, возникшие между учителем и завучем, должен непременно председатель профкома? Не хуже меня это сделает Мария Андреевна, член профкома. Но так уж в школе заведено: все знают, что, к примеру, Мария Андреевна представляет в профкоме интересы коллектива по таким вопросам, как расписание, замена уроков, совещаний. Но все почему-то идут ко мне. Это, с одной стороны, хорошо: всё знаешь, держишь, как говорится, руку на пульсе. Только я убеждён: не беги с ходу сломя голову разрешать эти проблемы. Всё сам не сделаешь. Вот пример. Молодая учительница — выпускница колледжа — решила заочно обучаться в педуниверситете, освоить специальность логопеда. Толково поступает. Кто знает, как в ближайшие годы будет с контингентом? Наберём ли первый класс? Будет ли работа после выпуска четвероклассников? Поэтому и решила, что дополнительная специализация не помешает. Только вот завуч не поняла учительницу. «Найдёте замену себе, тогда и об учебном отпуске поговорим», — сказала она, видимо, сгоряча. Перегружены и наши завучи, а не только учителя.

Попросил Марию Андреевну помочь молодому коллеге. Знал, что сделает это на совесть: сначала всё изучит, обдумает, нужные документы найдёт для объяснения. Вот и в этом случае вижу: закладочки сделала в законах «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании», в наших школьных правилах внутреннего распорядка. С ними и пришла к завучу:

— Думаю, Вы не правы в своих действиях, Галина Васильевна. Вот как по закону, а у нас почему-то по-другому. Почему учитель должен искать себе замену? Это не его обязанность. Отказывать ему в учебном отпуске мы просто не имеем права.

Признать бы Галине Васильевне свою ошибку, принять бы разъяснения члена профкома, извиниться бы перед учительницей. Всё-таки превышение полномочий налицо. Ан нет! В адрес профкома полетели обвинения: «Вам бы только контролировать! Помощи от вас никакой, бездельников защищаете»...

Выдержала Мария Андреевна натиск. Добилась всё же приказа об учебном отпуске. Словом, помогла.

Пока Мария Андреевна выясняла отношения с завучем, на меня навалились другие проблемы. Уборщикам служебных помещений завхоз отказала в доплатах за работу с дезинфицирующими средствами. Своим решением, просто так: не будете получать и всё тут. Почему? Кто дал распоряжение?

Библиотекарь запросила с практикантов педуниверситета оплату за пользование учебными пособиями. Учитель физкультуры снял с занятий ребят — членов команды школы по

спортивному ориентированию — для тренировки.

Бывают вот такие дни в школе, когда «прорвёт» сразу в нескольких местах и даст сбой отлаженный механизм — жизнь есть жизнь. Только в чём причина? Совсем недавно ведь на собрании добрые дела наметили, никто не возражал. А на деле... Оказывается, реализовать намеченное куда труднее, чем самый прекрасный план составить. И у нас было бы так. Но мы пошли другим путём.

Я уверен: в делах мелочей нет. Любым разногласиям, неполадкам в отношениях, в организации учебно-воспитательного процесса придаём значение, обсуждаем поступки, их влияние на жизнь коллектива.

И в тот день, когда «прорвало», мы в составе всего профкома рассматривали проблемы у директора. Алексей Николаевич, умудрённый жизнью руководитель, внимательно выслушал нас, тут же извинился за завуча, подчеркнул: «Под настроение руководителя подстраиваться нельзя, иначе не будет коллектива. Раз промолчим, другой, он и начнёт «зарываться». Сразу надо аргументированно доказывать свою правоту. Как и сделала Мария Андреевна. Но в любом конфликте виноваты обе стороны. Давайте найдём ошибки обеих сторон и проведём работу над ошибками».

Что скажешь — мудрое предложение. Благодаря разумному подходу директора атмосфера разговора стала дружелюбной. Выяснили позицию «одной стороны»: оказывается, завуч накануне на «скорой» увезла пятилетнего малыша в больницу. Муж в командировке. Как там ребёнок один в больнице? Душа, конечно, разрывается. А тут ещё неожиданно два учителя заболели, срочно замену надо сделать. Вот и ответила так резко молодой учительнице. Не сдержалась.

Мы ведь в школе сердобольные: сразу «входим в положение», и уже стрелы возмущения полетели на другого. Алексей Николаевич снова направляет разговор в нужное русло: «Так как же с работой над ошибками?»

Не буду передавать итоги обсуждения. Скажу о выводах, которые сделал из этой ситуации.

Первое. Недостаточно личное участие председателя профкома в реализации намеченного на профсоюзном собрании. Наметили проштудировать по группам педагогику параллельного и индивидуального действия. А с руководителями не встретился. Не определились в главном — как макаренковские идеи обсудить, чтобы в душу запали, легли в практику, программой действий стали. Вот и получилось, что группы-то работали, но... формально.

Вторая ошибка. Вместо последовательных действий сразу взялись за решение всех проблем. А они не «вписались» в общешкольный план. Перегрузка пошла.

Третье. Это хорошо, что каждый считает себя профессионалом. Я же педагог, мы все думаем: «Профессию учителя по диплому имею. Поэтому стоит ли меня учить, как готовиться к разговору с коллегами?» Оказывается, стоит. И прежде всего потому, что формы-то мы хорошо усвоили, а вот над содержанием работаем плохо, сводим всё к одному только инструктажу.

Четвёртая ошибка в том, что, берясь за новое дело, не анализируем, как выполнено предыдущее. Вспомните: сколько добрых начинаний было в школе! Но в погоне за новизной оставляем незавершённым начатое. Выходит, привыкли значимое для коллектива дело заменять новым, создавая тем самым видимость активности, а на деле — мельтешение. Ещё хуже, когда в коллективе начнёт преобладать желание не отставать от других. К такому выводу пришли мы на внеочередном профсоюзном собрании. Коротком, оперативном: вынесли на общее обсуждение «работу над ошибками». Получасовой разговор пришёлся по душе коллективу. Оказалось, многие так думали, но боялись «высунуться», в «передовиках» оказаться. Что, дескать, высываться — план есть, вот и действуйте. На этом собрании чётко прослеживалось, что все говорили не штампованными фразами, а конкретно, коротко и только по делу! Все отмечали, что профком действует, заметно его влияние в коллективе. Только вот места в школе не нашлось, где бы профком мог собраться, где бы можно было сосредоточиться, поговорить с человеком по душам. Скажете: методкабинета мало? Или завучи отка-

зываются свой кабинет предоставить, когда необходимо собраться? Это всё не то. Для общественной организации свой уголок нужен, где под рукой нужные документы, газеты, журналы. Да и атмосфера другая — нет давления официоза.

Кстати, Мария Андреевна, как всегда, руководствуясь документами, процитировала КЗоТ об обязанностях предприятия предоставить выборному профсоюзному органу необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы и для проведения собраний.

Алексей Николаевич как директор не возражал. Тут же предложил комнату заведующего интернатом при школе. Хорошее решение: для заведующей кабинет найдём в самом интернате. А для профкома помещение удобное — чуть меньше классной комнаты, есть телефон, всё необходимое из мебели. Словом, теперь этот кабинет стал местом встреч для разрешения многих социальных проблем и для учёбы профактива.

Мы быстро оформили стенды по направлениям работы профсоюзного комитета. Приоритеты отдали социальному партнёрству, участию в управлении школой, коллективным действиям. Особо отразили вопросы охраны труда, правовой защиты, работы в организации и вне её. Все стенды действующие, не мёртвые. Как это удалось? Теперь уже трудно вспомнить, но как-то стало правилом: узнал что-то новое, принеси в кабинет профкома. Таким образом, получился добротный методический материал.

Если кого-то интересуют проблемы пенсионного обеспечения, оплаты труда, оздоровления или установления надбавок и доплат — иди в профком, здесь найдёшь не только нормативные документы, но и практику их применения. Отвечают за это прежде всего члены профкома: кто-то интересную статью о национальной доктрине образования принёс, кто-то выступление министра труда о пенсионной реформе, кто-то разъяснение ЦК профсоюза о рабочем времени учителя или коллективном договоре — всё сосредоточивается в отдельных папках, доступных каждому.

Если у кого есть свободная минутка, можно и о домашнем консервировании узнать, о кулинарных рецептах, ознакомиться с советами молодой хозяйке. Для заядлых шахматистов — все условия для турниров. На суд коллег можно представить свои стихи, музыкальные произведения. К ним у нас бережное отношение: творческие ведь находки... Всё это объединяет, способствует созданию атмосферы открытости, доверия, доброты.

Средства профкома. Председатель в роли бухгалтера

По значимости эти записи из дневника дал бы первыми. И вот почему: председатель профкома любую работу исполняет с большим удовольствием, чем решение финансовых проблем организации. Они очень значимы для коллектива, а мы мало сведущи в них. Откуда мне было знать, что, используя членские профсоюзные взносы, надо смету доходов и расходов согласовать и утвердить, иметь дело с бухгалтерской и финансовой отчётностью, не забывать о внебюджетных фондах... Большинство моих коллег считает, что членские профсоюзные взносы — наши средства, и кому какое дело, куда мы их тратим. Так-то оно так. Но всё до первой проверки. И у меня так было.

Смотрю как-то: председатели «со стажем» у казначея в райкоме получают кто 500, кто тысячу рублей. На расходы профорганизации. Думаю: и нам они нелишни. Казначей не возражала — 500 рублей выдала. Правда, уточнила, всё ли по смете. Не зная, что это такое, я утвердительно ответил: «А то как же!»

Приехал в школу, сообщил членам профкома о «дотации». Сразу же посыпались предложения: использовать деньги в День учителя, ветерану труда с дровами надо помочь, подписку оформить... Словом, деньги раздал. Каким-то шестым чувством всё же предусмотрел, что в решении профкома надо отметить, кому, сколько и на что выделены деньги. Посчитал, что всё в порядке. Вскоре одному из коллег звание Заслуженного учителя присвоили — как же не поздравить?!

Раньше как было? «Сбросимся» по 5–10 рублей, купим цветов, конфет, поздравим — все

довольны. А тут решил: зачем сборы чинить? Все ведь взносы платят. Почему бы у казначея не получить для поздравления. Профком собрал. Все поддержали. Оформил решение — и в райком.

А там первое, о чём спросили: где отчёт об использовании прежней суммы? Тут и призадумался: что-то не так сделал. Говорю: «Помогите». «Хорошо, — согласилась казначей, — дня через два приедем. На месте посмотрим, поможем. Но без отчёта другую сумму получить нельзя». Возмущению моему не было предела: как это — наши деньги, а ими кто-то распоряжается?!

После встречи с председателем райкома немного поостыл. Правда, до конца ничего не понял, но оставил дело до приезда казначея в школу. Надо отдать должное казначею, скрупулёзно и доступно разъяснившей мне многие финансовые трудности.

Поскольку профсоюзная организация школы не является юридическим лицом, финансовое обслуживание ведёт территориальная организация — райком. Наших средств, и в этом убедила меня казначей, недостаёт, чтобы иметь в профкоме бухгалтера. Потому все членские взносы поступают на счёт райкома. Сколько это в денежном выражении — всё зависит от отчислений взносов членов профсоюза.

Мне помогли понять, как формируется сумма отчислений. В нашей организации это складывается так. Фонд заработной платы на год составляет 1400,0 тыс. рублей. Поскольку каждый член профсоюза платит один процент членских профсоюзных взносов, нетрудно определить, что отчисления составят 14 000 рублей. В распоряжении первичной организации остаётся 65% от этой суммы. Почему? Пленум обкома профсоюза определил, что 35% перечисляются на мероприятия, проводимые обкомом, райкомом профсоюза. Это не противоречит и отраслевому уставу профсоюза. Так мы разъясняем членам профсоюза наши финансовые возможности. Они не так уж велики, но всё же ощутимы. Судите сами. 65% от 14 000 рублей составят 9100 руб. Это и есть отчисления от членских профсоюзных взносов по нашей организации, которыми распоряжается профком, используя их на нужды профсоюзной организации.

— Значит, — спрашиваю у казначея, — наш доход составляет 9100 рублей?

Казначей подтверждает, что доходная часть составит 9100 рублей. А расходная часть будет зависеть от решения профсоюзного собрания.

Как составить расходную часть бюджета? До обсуждения на собрании чётко просчитываю расходы по статьям. Возьмём, например, статью «Культурно-массовая работа». Комиссия профкома этого направления предлагает провести четыре тематических вечера.

Обсчитываем затраты на одно мероприятие. К примеру, вечер чествования педагогических династий. Из практики знаем, что участвовать будет не более 50 чел. Прикинем расходы: чаепитие 10 руб. × 50 чел. = 500 руб.

сувениры = 400 руб.

цветы = 100 руб.

Итого: 1000 руб.

Выходит, на одно только мероприятие нужна тысяча рублей. А доходов всего 9100. Сами члены профсоюза потребуют сокращения расходов и согласятся выделить на все вечера не больше 2500 рублей, так как деньги нужны на новогодние подарки, на спортивные соревнования, на оздоровительный лагерь, на подписку. А это не менее 2500 рублей.

Значит, на культурно-массовую работу предусмотрим 5000 рублей, остаётся 4100. Куда направить эти средства? Без колебаний все скажут — на материальную помощь. В самом деле, нуждающихся много, а средств недостаёт. Распорядились деньгами так: из 4100 рублей 2000 направили на материальную помощь, учителям помогли путёвку приобрести, «выкроили» немного для премирования педколлектива, остальные деньги — на «прочие расходы». Вот и вся смета. Утвердили её на профсоюзном собрании. Из этого и исходим.

А за выделенные средства ещё и отчитываться надо. И вовремя, и правильно. Казначей мне объяснила: получил по заявлению из кассы, к примеру, 500 рублей на 7 дней, в этих пределах отчитайся. Не отчитался — вся сумма будет засчитана в совокупный доход подот-

чётного лица. Думал, всё это выдумки казначея. Оказывается, нет. Письмом Центробанка РФ установлен порядок выдачи и возврата подотчётных сумм (№ 247 от 26.02.96 г.).

Но ведь ещё правильно надо отчитаться. Как? Авансовый отчёт составить на основе оправдательных документов, подтверждающих материальные затраты. Вот как. Поистине бухгалтером надо быть!

А что это за оправдательные документы? Ими являются (усвоил наконец-то!) товарные чеки, счета, закупочные акты, накладные на отпуск товаров с учётом кассовых чеков или корешков приходных ордеров, подтверждающих оплату товара, а также банковские документы, подтверждающие безналичную оплату.

Опираясь на практику, советую коллегам: всё необходимое для чаепития или других целей приобретать непременно с кассовым чеком и копией счёта с перечислением наименований товара. Только чеки всегда выдают при наличии кассового аппарата. Приобрели, скажем, минеральную воду в магазине, потребуйте к кассовому чеку копию, где будет чётко указано, сколько приобретено товара, по какой цене, на какую сумму. После школьного вечера составьте акт, что приобретённые продукты (товары) использованы для таких-то целей.

Эта «бюрократическая мелочь» облегчит работу ревизионной комиссии, которая создаётся в каждой профорганизации: членам комиссии легко подтвердить правильность использования подотчётных сумм согласно смете.

Мы стараемся не менее двух раз в году заслушивать председателя ревизионной комиссии об исполнении сметы. При этом обеспечивается гласность, исключается возможность использовать средства профбюджета не по назначению.

Может, кому-то это покажется излишним, но поверьте: **расходование средств профбюджета должно находиться под постоянным контролем председателя профкома и быть гласным.**

Сколько стоит согласие профкома?

Последние дни учебной четверти. Заходишь в учительскую — все у стенда объявлений: каждый подходит, читает очередные «указания» завуча. Редко кто молчит. Обычно вслед за прочтением следуют тяжёлые вздохи: «Ну когда всё сделать? На каникулах ещё труднее работать! И о чём только думает профком? Небось не без его согласия дают нам столько поручений. Ни дня отдыха!»

Знакомая картина, правда? Знакомо и то, что она меняется при появлении завуча: все затихают, будто и не было возмущений. Волнения нарастают снова при появлении кого-то из членов профкома. Ещё более, когда заходит председатель профкома. Выслушаю нарекания. Честно скажу: справедливые в большинстве своём. Иду к завучу.

Галина Васильевна с ходу задаёт вопрос:

— Что, опять защищать идёшь?

— Нет, — говорю, — требовать.

— Даже так! — возмущается заместитель директора. — А как мне быть? Не я ведь придумала эти отчёты, семинары...

Жду, пока она выговорится. Очень её понимаю: нелегко и ей, это правда. Но ведь можно компромисс найти. Спокойно продолжаю:

— Галина Васильевна, слов нет, всё надо делать. Но ведь поручения, что Вы дали учителям, не укладываются в график занятости на каникулах, надо бы согласовать свои действия с профкомом. Это не моё требование, а закона. Давайте заглянем в КЗоТ.

Галина Васильевна прерывает меня с раздражением:

— Мало ли что в вашем КЗоТе пишут...

— Да не в моём, — отвечаю. — Это же свод законов, а не чьи-то пожелания. Вот статья 46-я, она требует согласования с профкомом графиков продолжительности ежедневной работы с учётом специфики, мнения трудового коллектива...

Нас прерывает директор:

— О чём спор? — говорит Алексей Николаевич. — Галина Васильевна, пожалуйста, снимите все объявления. Председатель профкома прав. Надо было не только с ними согласовать, но ещё и со мной посоветоваться и утвердить график работы на каникулах. Ничего не переделывайте, представьте свои предложения профкому. Обсудим, посоветуемся, коллегиальность никому ещё не мешала.

После первой смены состоялось заседание профкома. Алексей Николаевич и Галина Васильевна рассказали об объёме работы на каникулах. Все одобрительно кивали. В самом деле, как не участвовать в олимпиадах? Почему мы должны отказать детям в проведении КВН? А обойтись без курсовой подготовки можно?

Сергей Васильевич (я уже рассказывал об этом мудром, замечательном человеке) молчаливое согласие коллектива нарушил разумными предложениями:

— Всё так. И мы проведём, что запланировано. Но очень многое можно сделать без привлечения всех учителей. Например, зачем всем учителям давать информацию о выполнении предписаний службы охраны труда? Я общественный инспектор, веду учёт сделанного по всем кабинетам. Мне полчаса хватит на подготовку такой информации.

И верно. Так и по другим вопросам. Высвободится время у учителей, если информацию по учебникам сделает библиотекарь, а не классные руководители. Ведь Зоя Сергеевна ведёт этот вопрос в каждом классе, у неё все сведения: кто сколько денег сдал, сколько и каких новых учебников требуется.

И КВНе, олимпиадах, вечерах не каждому учителю обязательно участвовать. Одни готовят КВН, другие — олимпиаду и т.д. Это уменьшает занятость летом, когда так нужно свободное время.

Сергея Васильевича все поддержали. Но внесли и другие предложения: в частности, не дотягивать подготовку информации до каникул. По статотчётам сроки всегда известны, поэтому нужен чёткий график их представления.

Нет необходимости в письменных отчётах учителей о выполнении программы предмета. Завуч всегда проводит собеседование с педагогами, уточняет причины невыполнения, принимает меры по реализации в полном объёме учебных планов и программ. Как видите, резервов высвобождения учительского времени предостаточно.

Каков итог? До минимума сведена отчётность, рационально распределено время по участию педагогов в массовых мероприятиях. У учителей появилась возможность два дня в каникулы заняться методической работой и учёбой по своим планам.

Здесь же, на профкоме, уточнили график занятости на каникулах, директор его утвердил. Представленный коллективу документ вызвал одобрение.

Алексей Николаевич поблагодарил профком за серьёзный подход к проблеме рационального использования времени учителя. Предложил все решения руководителей школы согласовывать с профкомом, решения принимать также с участием профкома.

Что греха таить, мы порой не придаём значения этим «мелочам» нашей жизни. А зря! Ведь каждый из нас должен знать, что:

— только **с разрешения профкома** и не иначе директор может привлечь работника к сверхурочным работам или заставить трудиться в выходной день (ст. 54, 63 КЗоТ РФ);

— **совместно с профкомом** устанавливается продолжительность рабочей недели, разрабатываются и утверждаются инструкция по охране труда, сроки и порядок предоставления женщине перерывов для кормления ребёнка, поощрения работников (ст. 46, 132, 145, 169 КЗоТ РФ);

— **с участием профкома** проводятся расследование и учёт несчастных случаев, рассматриваются трудовые споры (ст. 147, 204 КЗоТ РФ);

— **по согласованию с профкомом** устанавливаются сроки испытания при приёме на работу, производятся увольнения по п. 1, 2, 5 ст. 33 КЗоТ РФ (кроме ликвидации учреждения), определяются продолжительность рабочего времени, перерывы на обед, перенесение отпуска, устанавливаются система оплаты труда и формы материального поощрения, премирования, вознаграждения; вводятся и пересматриваются нормы труда (ст. 22, 35, 46, 52, 57, 74, 83, 84,

103, 117, 132, 171 КЗоТ РФ).

Столь подробно обозначил я этот раздел не случайно: это перечень прав и гарантий профсоюза, закреплённых КЗоТом. Вывесил этот перечень в профсоюзном уголке. Теперь каждый видит, что может профком, где необходимо его участие, а где не требуется. Например, при увольнении за дисциплинарный проступок (прогул, злостное нарушение дисциплины, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и др.). В этих случаях руководитель учреждения самостоятельно решает вопрос.

Почему же руководители так неохотно идут на согласование своих приказов с профкомом? Иногда это связано с нежеланием «сор из избы выносить». Иногда, что греха таить, — со стремлением «запугать» своим авторитетом. Много усилий надо, чтобы приучить директоров действовать по закону и там, где требуется совместно с профкомом решать проблемы. Но сколько бы это ни стоило сил, нервного напряжения, — нужно и можно добиваться согласования. Помощники наши в этом — КЗоТ РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

г. Омск