Почему директор школы рад партнёрству с Профсоюзом?

**Конкурс "Профсоюзный репортёр,
номинация "Лучшая статья о деятельности образовательной
и (или) профсоюзной организации"**

В нашем учреждении ни один локальный акт невозможно принять без согласия с профсоюзным комитетом. К таким актам относятся:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей, по которому работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
3. План мероприятий по охране труда с приложением сметы расходов средств.
4. Положение об оплате труда.
5. Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
6. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства.
7. Форма расчётного листка.
8. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
9. Положение по охране труда.
10. Положение о порядке формирования и утверждения штатного расписания.
11. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера.
12. Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера.
13. Положение о порядке и условиях установления материальной помощи работникам.
14. Положение о порядке и условиях расходования сэкономленной части фонда оплаты труда.

В особо сложных вопросах председатель профсоюзного комитета школы получает консультации у специалистов краевого комитета Профсоюза. Крайком Профсоюза помогает выстраивать линию сотрудничества.

В коллективном договоре школы предусмотрены льготы работающим, чётко очерчен круг вопросов, требующих согласования с профкомом.

Коллективный договор - гарантия цивилизованных отношений между директором и профкомом, представляющим интересы работников. Нам удалось включить в него такие пункты, как:

* оказание материальной помощи в случае торжественного события в жизни работника (свадьба, рождение ребёнка, юбилей и другое), а также в случае экстренных ситуаций (материальный ущерб от стихийного бедствия, тяжёлая болезнь, смерть близкого человека);
* оплата стоимости медицинских услуг, в том числе частично санаторно-курортного лечения работников и их детей;
* проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
* конкретный размер ассигнований на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг обязанностей педагогических работников школы;
* надбавки молодым педагогам;
* надбавки педагогическим работникам, награждённым знаками профессионального отличия в труде;
* доплаты и дополнительный отпуск председателю профсоюзной организации;
* единовременное пособие при выходе на пенсию по возрасту;
* предоставление отгулов в течение учебного года за работу без больничных листов, за подготовку победителей олимпиад и профессиональных конкурсов, за подготовку школы и кабинетов к началу учебного года;
* аттестация рабочих мест.

Предусмотрены стимулирующие надбавки:

* 20% - при наличии высшей квалификационной категории;
* 15% - при наличии первой квалификационной категории;
* 5% - при наличии категории на соответствие занимаемой должности;
* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за стаж непрерывной работы.

В целях поощрения работников установлены премии.

Успешность социального партнёрства зависит не только от активности председателя профкома, но и от понимания руководителем роли и места Профсоюза в жизни коллектива. Наша директор Наталья Анатольевна Лушникова с большим пониманием относится к работе Профсоюза, всегда готова выслушать наши обращения, предложения, оказать помощь. Она уверена в том, что в партнёрстве с Профсоюзом работать легче, потому что председатель первичной организации, прекрасно знающий законы, всегда вместе с руководителем может подробно разъяснить коллегам суть того или иного вопроса.

А собственно, почему Профсоюз нужен руководителю? Назову несколько причин.

Во-первых, в лице профкома руководитель имеет представительный орган работников для обеспечения выполнения законодательства о труде.

Во-вторых, наличие профсоюзного комитета способствует профилактике и законному разрешению трудовых споров и конфликтов.

В-третьих, без участия профкома невозможно организовать справедливое распределение учебной нагрузки, доплат и надбавок, премий, тем более что законодательство не позволяет это делать руководителю единолично.

В-четвертых, руководитель разделяет с Профсоюзом ответственность при принятии решений, иногда непопулярных.

Какой вывод можно сделать из всего сказанного? Простой: социальное партнёрство - залог успешного решения общих задач, которые решают руководитель и профсоюзный комитет школы.

***Лидия Абрамова,***
***учитель математики основной школы № 23***
***Предгорного района Ставропольского края***