

ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЯ

на VI Пленуме Центрального комитета Белорусского профессионального
союза работников образования и науки

г. Минск

22.06.2017

*О.И. Жук – директор ГУО «Средняя
школа №26 г. Минска»*

В учреждении образования «Средняя школа № 26 г. Минска» трудовой коллектив – 164 человека, профсоюзное членство составляет 100%.

В учреждении разработан план совместных мероприятий между нанимателем и профсоюзным комитетом по выполнению комплекса мер по реализации в системе ФПБ Основных положений Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы, который принят на совместном заседании профсоюзного комитета и администрации школы 17 октября 2016г. и успешно реализуется через систему коллективно-договорных отношений.

С целью проведения разъяснительной работы социальными партнерами в учреждении образования ежемесячно проводятся Единые дни информирования работников, на которых затрагиваются вопросы социально-экономической ситуации государства, о мерах социальной защиты работников отрасли.

Информация - это та база, на которой строится вся работа по социальному партнерству в учреждении образования. Видя результаты работы, люди обретают веру в организацию, потому что только информированные, знающие свои права, грамотные люди могут отстаивать свои интересы. Такие люди в организации делают саму организацию сильной и действенной. Успех в информационной работе зависит от правильного использования собственных возможностей. Сегодня нам всем должно быть понятно, что истинная цена информационного вопроса – мотивированное профсоюзное членство и привлечение новых людей.

Одним из важных информационных ресурсов является сайт. Страничка первичной организации создана на сайте школы, в которой отражены все актуальные вопросы жизни коллектива и обучающихся. В районном этапе республиканского конкурса на лучшее информационное обеспечение деятельности организаций отраслевого профсоюза «ПродВИЖЕНИЕ» в номинации «Лучший сайт» мы заняли первое место.

Информационный стенд первичной профсоюзной организации также был отмечен 1 местом в районном и городском смотрах-конкурсах.

Важной, востребованной и интересной темой для всех субъектов образовательного процесса являются профсоюзные уроки для старшеклассников, которые способствуют разъяснению роли и значения профсоюзов в защите социально-трудовых прав и законных интересов работников, формированию у ребят осознанного позитивного отношения к труду, повышению правовой грамотности молодёжи и подготовке её к самостоятельной трудовой деятельности.

Основным инструментом социального партнерства между нанимателем и работниками является Коллективный договор. Сегодня на всех работников учреждения образования распространяются нормы и гарантии этого документа.

Защита социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза, развитие и усиление системы коллективно-договорного регулирования являются приоритетными направлениями в организации нашей работы.

Приведу несколько примеров. Они представлены на слайде:

- 1) Удешевление стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря и санатории Федерации профсоюзов Беларуси через материальную помощь из средств нанимателя и профсоюза;
- 2) Возмещение расходов по оплате занятий многодетным семьям;
- 3) Безвозмездное предоставление работникам учреждения спортивных и тренажерных залов;
- 4) Ежемесячные доплаты в размере одной базовой величины молодым специалистам после обязательной отработки по распределению.

Серьезным и жизненно важным вопросом взаимодействия нанимателя и профсоюза является охрана труда работников.

В целях совершенствования работы по созданию здоровых и безопасных условий для работников, в учреждении ежегодно разрабатывается план мероприятий по охране труда, который согласовывается на совместном заседании администрации и профкома. Регулярно проводятся Дни охраны труда, создан кабинет, систематически осуществляется общественный контроль за обеспечением условий по охране труда.

Нормами Коллективного договора предусмотрено ежемесячное (и по итогам года) материальное стимулирование за общественную работу председателя первичной организации и общественного инспектора по охране труда.

Вопросы стабильности и роста доходов работников учреждения образования мы видим в осуществлении действенного контроля, анализа и принятия мер в части обеспечения педагогической нагрузкой; мотивацией к

повышению квалификации; материальном стимулировании за работу с одаренными детьми; развитием внебюджетной деятельности учреждения образования и другими формами.

С учетом повышения за контрактную форму найма, выплат по линии Минского городского Совета депутатов среднемесячная заработная плата работников нашей школы составила в апреле 2017 г. 624 рубля, в том числе педагогических работников – 695 рублей, учителей – 770 руб. Необходимо отметить действенное увеличение фондов материального стимулирования за счет использования централизованной бухгалтерией управления образования с января 2017г. «Инструкции о порядке расчета планового фонда заработной платы».

И, конечно же, важным критерием повышения заработной платы является повышение квалификационной категории педагогических работников. В поддержку коллеги из Брестского обкома хочу обратиться к Вам, Игорь Васильевич, и специалистам Министерства образования с просьбой еще раз вернуться к Инструкции о порядке проведения аттестации в части работников дошкольных учреждений образования. А также, на наш взгляд, важной темой в аттестации лежит квалификационный уровень руководителей учреждений образования. Не по специальности «учителя», а по должности руководителя учреждения образования (такой опыт в системе здравоохранения).

Я, как наниматель, заинтересован в стабильной работе коллектива: - создание здоровьесберегающей среды и условий для работы - очень важные факторы в обеспечении деятельности. Поэтому большое внимание нами уделяется спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе среди сотрудников школы, возможностям для их культурного отдыха и занятий творчеством.

Особое внимание занимает работа с молодыми кадрами.

Сегодня существует проблема, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что еще существеннее), как удержать их там? Вопросов, которые надо решать, очень много: адаптация в коллективе, моральная поддержка, поощрение, создание эмоционально благоприятной атмосферы, вопросы методической подготовки специалиста, а также создание условий для его творческого роста. Уверен, что все это вполне можно решить в стенах школы.

Для организации работы с молодыми учителями в школе внедрена система наставничества. Молодые специалисты закрепляются для стажировки за педагогами – наставниками, заключаются соглашения о сотрудничестве между наставником и молодым педагогом, разрабатываются совместно с наставником индивидуальные планы, которые утверждаются директором школы.

В нашем учреждении с целью профессионального роста молодого педагога на протяжении нескольких лет работает педагогическая творческая мастерская «Ступеньки успеха».

В мастерской разработана программа совершенствования творческой личности молодого педагога, включающая различные уровни готовности бывших студентов вузов к профессионально-творческой деятельности и методическое обеспечение организации образовательного процесса.

Показательным является то, что молодой педагог нашей школы Мартинкевич Ю.А. является активным членом Молодежного совета районной организации профсоюза.

Я считаю, что только личным примером руководителя, профсоюзного лидера можно привлечь молодежь к работе в школе. Хочу поделиться небольшим креативным подходом.