ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Территориальная (районная) организация профсоюза работников народного образования и науки РФ Камышинского района Волгоградской области

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Филиал муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Усть – Грязнухинского детского сада Камышинского муниципального района Волгоградской области «Веселовский детский сад»

Публичный отчет первичной профсоюзной организации филиала МКДОУ Усть-Грязнухинский дс «Веселовский дс» за 2021г.

Профсоюзная организация филиал МКДОУ Усть – Грязнухинский дс «Веселовский дс» создана вместе с его открытием в 2019 году и в настоящее время насчитывает 11 человек (численность работников 12, один – внешний совместитель), что составляет 92 %, из них педагогических работников – 4 человека, молодежи до 35 лет – нет, средний возраст – 42 года. Общий охват профсоюзным членством составляет 100 %. Профсоюзная организация, созданная с целью повышения социальной защиты работников детского сада, живет заботами и проблемами учреждения, защищает, отстаивает социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

Профсоюз сегодня — это единственная организация, которая защищает социально — экономические права работников, добивается выполнения социальных гарантий, улучшает микроклимат в коллективе.

Профсоюзный комитет ДОУ входит в организационную структуру Территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Камышинского района Волгоградской области, поэтому первичная профсоюзная организация действует не сама по себе, а является представителем коллектива и выражает его интересы.

Задача по сплочению и здоровьесбережению коллектива – одна из главных задач профсоюзного комитета. Мы стараемся, чтобы все работники: администрация, воспитатели и технический персонал были объединены не

только профессиональной деятельностью, но и досугом, чтобы коллектив участвовал в жизни каждого сотрудника, помогал решать проблемы.

1. Организационная работа.

Состав профсоюзного комитета:

•Председатель профкома – Шашкина Елена Викторовна, член профкома- Козырева Ольга Николаевна.

•Уполномоченный по охране труда – Маслова Виктория Викторовна.

Информация – это та база, на которой строится вся работа нашей профсоюзной организации и для информационной поддержки работников используются:

- информационный стенд профкома;
- группа в мессенджере WhatsApp;
- сайт МКДОУ Усть-Грязнухинский дс

Данные информационные ресурсы профкома знакомит членов профсоюза и остальных сотрудников с отдельными сторонами жизни и деятельности профсоюзной организации, изменениями охраны труда в законодательной базе и санитарноэпидемиологической ситуацией.

Наряду с современными средствами, заслуженной популярностью в настоящее время пользуются такие способы доведения информации до членов профсоюза, как группа в мессенджере WhatsApp, платформа Zoom.

Профком ДОУ проводит работу по сохранению профсоюзного членства и вовлечению в Профсоюз новых членов.

Главным в работе первичной профсоюзной организации с целью привлечения в её состав большего количества членов, явилась четко выстроенная система информирования работников образовательного учреждения.

На стенде и группа в мессенджере WhatsApp филиала МКДОУ Усть-Грязнухинский дс «Веселовский дс» постоянно размещается необходимая профсоюзная информация, план работы, выписки из решений профкома, различные положения и инструкции, сведения о деятельности вышестоящих профсоюзных структур, сменные разделы и т.д. Регулярно предлагается информация об оздоровлении членов профсоюза и их семей, размещается на стендах и раздаются буклеты членам ППО. Информация формирует активную жизненную позицию всех работников, повышает правовую грамотность, вовлекает все больше членов профсоюза в активную работу.

По плану работы Территориальной (районной) организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Камышинского района Волгоградской области в 2021 году проводится тематический год «Спорт. Здоровье. Долголетие».
Так в отчетном периоде мы приняли участие:

- празднованию Дня народного единства;
- первомайских акциях;
- в митингах и акциях посвященных Дню победы совместно с жителями поселения;
- в районной Спартакиаде работников образования Камышинского муниципального района, посвященной Дню Победы в ВОВ, на базе школы № 7 г. Петров-Вал, наш дружный коллектив занял 1 место в сдаче норм «Готов к труду и обороне», а также в номинации волейбол, эстафета;
- в расчистке катка с. Веселово и приведении в порядок игровых площадок поселения совместно с Администрацией поселения.

Основная форма информационной работы в ДОУ – профсоюзные собрания, заседания профкома.

Работа профсоюзного комитета за отчётный период велась в соответствии с основными направлениями деятельности первичной профсоюзной организации.

Всю свою работу профсоюзный комитет строит на принципах социального партнерства и сотрудничества с филиалами МКДОУ Усть-грязнухинский дс, решая все вопросы путем конструктивного диалога в интересах работников.

Деятельность профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации филиала МКДОУ Усть-Грязнухинского дс «Веселовский дс» основывается на требованиях:

* Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ;
* Положения о первичной профсоюзной организации;
* Коллективного договора.

В 2021 году, Общероссийский Профсоюз образования в соответствии с решением Исполкома Профсоюза, в связи с необходимостью совершенствования профсоюзных технологий, форм и методов работы профсоюзных комитетов всех уровней структуры Профсоюза, осуществил переход на цифровые технологии – система АИС.

2. Мероприятия по защите социально-экономических интересов и прав работников

Основным инструментом социального партнерства между работодателем и Профсоюзной организацией является Коллективный договор, который регулирует вопросы условий труда, организации отдыха, предоставления льгот и гарантий работникам МКДОУ. Договор позволяет расширить рамки действующего трудового законодательства, обеспечить дополнительное

финансирование мероприятий по охране труда, улучшить условия труда и быта работников, оказать им материальную помощь.

15 июня 2021 года в коллективный договор филиала МКДОУ Усть-Грязнухинский детский сад «Веселовский детский сад» Камышинского муниципального района Волгоградской области были внесены изменения на 2019-2022 годы.

1. Пункт 2.3. Раздела II **«Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)» Коллективного договора** считать пунктом 2.9 и читать в следующей редакции:
   «2.09. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками».

2. Раздел II **«Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)» Коллективного договора** дополнить пунктами 2.3. – 2.8. следующего содержания:

   «**2.3.**Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 2.1.18 к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

2.4.Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.5. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.6. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и полном объеме возложенные на него должностные обязанности*)* при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические

науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы».

3. Раздел **II «Порядок приема, перевода и увольнения работников» подпункт 2.4. «Прекращение трудового договора (эффективного контракта) приложения № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»** дополнить подпунктами 2.4.16-2.4.26. следующего содержания:

«2.4.16. В образовательной организации определены два вида временной дистанционной работы:

- непрерывная (постоянная) – на срок не более 6 месяцев (если в учреждении есть такая потребность);
- периодическая – когда идет чередование работы дома и в офисе (тоже при наличии потребности в таком режиме работы).

Исключительными обстоятельствами перевода сотрудников на дистанционную работу могут быть – катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия, решение органа госвласти или местного самоуправления. Любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать период действия исключительных обстоятельств, из-за которого работников направили на удаленку.

2.4.17. Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. Вносить изменения в трудовой договор не потребуется.

По окончании временного перевода нужно будет предоставить работнику работу на прежних условиях (статья 312.ТК РФ).

2.4.18. С документом (локальным актом, приказом) о переводе на дистанционную работу работника необходимо ознакомить в образовательной организации лично либо направить на электронную почту по адресу, указанному в трудовом договоре с работником.

2.4.19. На дистанционную работу в образовательной организации могут быть переведены работники, занимающие должности - указать какие.

2.4.20 Работодатель выплачивает дистанционному (удаленному) работнику (по договоренности) компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

2.4.21. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем (по договоренности), ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 275 рублей (двести семьдесят пять).
2.4.22. Работники, которые используют свое оборудование (по договоренности), так как оно не было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование оборудования, электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности в размере 445 рублей (четыреста сорок пять).
2.4.23**.** Выплаты, предусмотренные указанными в пунктах (указать какими) выплачиваются работником один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 01 числа каждого месяца.
2.4.24. Сумма выплаты, указанная в пунктах 2.4.21 и 2.4.22 выплачивается пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д. компенсационную выплату он не получает.
2.4.25. Для работника, временно выполняющего работу на удаленке, устанавливается следующий режим работы:
- следует указать продолжительность и периодичность, когда сотрудник выполняет работу удаленно (начало работы, обеденный перерыв, окончание работы);
- указать время, когда работник должен быть на связи;
- указать интервал времени в течение которого работник должен перезвонить работодателю (в случае если работник не ответил на входящий от работодателя звонок);
- как часто дистанционный работник должен проверять электронную почту;
- как действовать работнику, если он заболел и не может выполнять свои обязанности, как он сообщает об этом работодателю и в какие сроки;
- условия и порядок выхода работодателем работника, который временно работает дистанционно, в образовательную организацию или порядок выхода сотрудника по своей инициативе
- порядок взаимодействия работодателя и работника по работе, а также способы передачи результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- дополнительные, по сравнению с ТК РФ, обязанности образовательной организации по охране труда;
- иные вопросы организации временной дистанционной работы.

2.4.26.Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд (возможно установление других сроков) (статья 312.3 ТК РФ)».

4. Все остальные условия коллективного договора остаются без изменений.

С профкомом первичной профсоюзной организации согласовываются:

- вопросы касающиеся заработной платы, выплаты премий, сокращений штатных единиц;

- приказы и распоряжения, касающиеся социально-трудовых отношений работников (нормы труда, оплата труда, работа в предпраздничные и праздничные дни, вопросы охраны труда, вопросы организации оздоровления и отдыха работников и др.);

- комплектование кадров;

- вопросы по регулированию трудовых отношений, аттестации педагогических кадров;

- графики дежурств;

- графики отпусков работников ДОУ;

Для улучшения условий жизни работников:

- разработаны положения о премировании и материальной поддержке членов профсоюза.

Для обеспечения эффективной работы созданы постоянные комиссии и определены их полномочия и порядок работы, которые закреплены в Положениях о комиссиях.
В сфере социального партнерства администрация нашего ДОУ оказывают профкому содействие. Отношения между администрацией и профсоюзной организацией построены на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, а также на основе пунктов коллективного договора и соглашений. Администрация дошкольного учреждения учитывает мнение профкома при разработке нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

3. Организация работы по охране труда

Большое внимание руководитель уделяет охране труда и здоровья работников. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено «Соглашение по охране труда».

В 2021 году на профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма возвращено из ФСС денежных средств:

- на обучение – 0 р.

- на приобретение СИЗ 1228,46 р.

- на проведение медосмотров – 14859,20 р.

Охрана труда – одна из приоритетных задач в ДОУ, где каждый отвечает за жизнь и здоровье детей. Поэтому профком и администрация взялись за решение вопросов техники безопасности совместными усилиями. Разработана техническая документация, осуществляются рейды по охране труда, контролируется температурный, осветительный режимы, выполнение санитарно-гигиенических норм. В учреждении заведены журналы по ТБ, проводятся инструктажи с работниками ДОУ. Созданы уголки по технике безопасности: правила эвакуации и поведения при пожаре, инструкции при выполнении отдельных видов работ, сведения о ближайших травмопунктах и медицинских учреждениях. А также размещен стенд с правилами поведения при террористических актах, профсоюзный стенд и стенд пожарной безопасности, на лестнице стенд по правам ребёнка. Заключено соглашение по охране труда и технике безопасности между администрацией и профкомом, которое закрепляется в Коллективном договоре ДОУ.

Периодически, в филиале МКДОУ Усть-Грязнухинский дс «Веселовский дс», старшим воспитателем Масловой В.В проводится разъяснительная работа с сотрудниками по вопросам диагностики, лечения и профилактики коронавирусной инфекции (2019-nCoV) и по борьбе с новым штаммом «Омикрон» с привлечением старшей медицинской сестры.

4. Финансовая работа

Финансовое обеспечение деятельности профсоюзной организации проводится в соответствии со сметой, утвержденной профсоюзным комитетом, решениями профкома, с соблюдением норм законодательства и бухгалтерского учёта.

Ежемесячно членами ППО отчислялись профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы и перечислялись в РК Профсоюза работников образования. Распределение средств по статьям расходов утверждалось решением профсоюзного комитета.

Девиз профсоюзов «Наша сила в единстве», поэтому и наш профсоюзный комитет ставит перед собой задачу по сплочению коллектива. Мы хотим, чтобы все работники: и администрация, и воспитатели, и обслуживающий персонал - были объединены не только профессиональной деятельностью, но и досугом.

Анализ выполнения коллективного договора показывает, что установленные для работников благоприятные условия труда, выполнялись и будут выполнятся в достаточном объеме. А тесное взаимодействие в работе администрации детского сада и профсоюзной организации позволяет оказать работникам необходимую нормативно-правовую поддержку и наполнить их жизнь интересными событиями. У профсоюзного комитета есть, над чем работать. В перспективе – новые проекты по мотивации вступления в профсоюз, культурно – массовой и спортивно – оздоровительной работе, развитии информационной политики и социального партнерства на всех уровнях. Последнее время в связи с различными изменениями в системе образования, а также в системе оплаты педагогического труда, больничных листов, требуется всё больше знаний трудового законодательства.

Каждый член ППО уже понимает, что единому, сплоченному, постоянно развивающемуся профессиональному союзу по плечу решение важнейшей задачи – сделать профессию педагога, работника ДОУ – престижной.

Председатель ППО _____ Шашкина Е.В.