

Анализ поступивших при оказании юридической помощи членам Профсоюза обращений выявляет большое число нарушений прав работников, допускаемых работодателями.

К числу наиболее часто встречающихся можно отнести:

- Увеличение объема нагрузки (объема обязанностей) возлагаемой на работников, в том числе административной работы.
- Сокращение в первую очередь педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, логопедов, методистов, педагогов-организаторов, библиотекарей.
- Изменение руководителями образовательных организаций нагрузки учителей как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения в одностороннем порядке без предварительного письменного уведомления за 2 месяца, в порядке ст. 74 ТК РФ и без заключения письменного соглашения.
- Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни с нарушением установленного порядка (без письменного согласия работника и без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; без оплаты отработанного времени не менее чем в двойном размере и без предоставления другого дня отдыха).
- Вменение педагогическим работникам в обязанность осуществлять работу в нескольких зданиях нередко находящихся в разных районах (совсем недавно в горком Профсоюза обратился учитель одной из московских школ, которому расписание на 2015-2016 учебный год составили таким образом, что часть уроков он должен вести в районе Анино, а часть – в районе Нагатинно-Садовники).
- Заключение срочных трудовых договоров на период с 1 сентября до 1 июля (до 1 августа), в результате чего учителя незаконно не получают зарплату за 1- 2 летних месяца.
- Фактическое вменение в обязанности педагогов дополнительного образования (логопедов, педагогов-психологов) самим осуществлять набор обучающихся в кружки (группы), то есть самим обеспечивать наличие в группе достаточного количества обучающихся и в этом случае при отсутствии учеников Директор ставит работника перед необходимостью увольнения, на том лишь основании, что работник сам себе не нашел учеников и соответственно – работу.
- Попытки работодателей нарушить права работников и вместо увольнения по сокращению (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) расторгнуть трудовые договоры в связи с отказом от изменения условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ), что автоматически снижает размер выходного пособия с трехмесячного до двухнедельного.

Нередко руководители разных уровней вводят работников в заблуждение относительно существа происходящих изменений (реорганизация, сокращение численности (штата), изменение определенных сторонами условий трудового договора), представляя ситуацию так, словно некие чрезвычайные факторы внешнего мира препятствуют продолжению трудовых отношений и в результате убеждают работников увольняться по собственному желанию, хотя в действительности такого желания работники не испытывают.

Любой работник, который не соглашается с мнением руководителя, просит письменный приказ, либо обращается с жалобами или за разъяснениями к третьим лицам, оказывается в роли неблагонадёжного. Не нужно забывать, что учителям довольно сложно выразить свое несогласие с руководителем, поскольку если раньше в одном районе было несколько учреждений, то теперь – одно учреждение на один или даже несколько районов.

Таким образом педагогический работник в случае конфликта с Директором фактически лишается возможности найти работу по месту жительства, и даже в случае, если такой соискатель находит подходящую вакансию, то отрицательные рекомендации с прежнего места работы все-равно идут впереди него. Все эти причины вынуждают учителей соглашаться со всеми предлагаемыми условиями, даже когда это идет вразрез с их интересами.

Также нужно отметить, что встречаются случаи формального отношения руководителей ППО к проблемам и нуждам учителей.

Все эти нарушения ведут к росту социальной напряженности, числу трудовых споров.

Анализ обращений показывает недостаточно активную роль первичных профсоюзных организаций по защите прав и законных интересов работников.

Сегодня в большинстве случаев люди идут за помощью в профсоюз, когда их уже уволили с работы. А почему не сделали этого раньше?

Часто работники не видят защитную функцию профкома, всё еще продолжают связывать деятельность профсоюзов с распределением путевок на лечение и отдых, оплатой по больничным листкам и тому подобное.

В принципе, это объяснимо с исторической точки зрения: ведь раньше профсоюзные органы были практически органами социального обеспечения, а руководители этих органов — заместителями хозяйственных руководителей по социальным вопросам. В советское время профсоюзы были частью системы государственного управления, активисты профсоюзов занимались организацией досуга работников, то есть были еще и массовиками-затейниками. Выполняли они также и роль инспекторов администрации по охране труда. Формально профсоюзы тогда и не нужны были, так как была продекларирована власть трудящихся, которым защищаться от самих себя было бы абсурдом.

Однако сегодня одна из причин скептического отношение работников к способности профсоюзов защитить их права, заключается в том, что профкомы по старинке подчас играют сугубо формальную роль в защите интересов работников, идут на поводу у администрации, берут на себя только роль социально-бытовых или культмассовых отделов работодателя.

В качестве примера можно привести случай согласования профсоюзной организацией одной из московских школ Правил внутреннего трудового распорядка, в которых устанавливается 36 часовая рабочая неделя педагогическим работникам, из них 18 часов –преподавательская нагрузка, 18 часов- иная нагрузка, для выполнения которой учитель должен обязательно находиться на рабочем месте в школе.

МГО профсоюза неоднократно разъяснял руководителям, что данные требования являются незаконными.

Тем не менее некоторые руководители образовательных организаций ссылаясь на позицию Государственной инспекции труда г. Москвы, продолжают утверждать, что рабочее время всех педагогических работников составляет именно 36 часов и вменяют в обязанность всем педработникам, в том числе и учителям, находиться на рабочем месте в течение 36 часов в неделю.

Однако предъявление такого требования правомерно только в отношении тех категорий работников, которым Приказом № 1601 установлена

продолжительность рабочего времени 36 часов (например п. 2.1 Приложения 1 к Приказу № 1601) и данное требования является незаконным в отношении учителей.

Полагаю возможным выступить с инициативой проведения МГО профсоюза совместно с территориальными профсоюзными организациями тотальной проверки всех московских школ на предмет соблюдения прав педагогических работников на сокращенное рабочее время. Для дальнейшего принятия мер в рамках имеющихся у профсоюза полномочий.

Другая причина неэффективной роли профкома в защите прав работников связана с низким профессиональным уровнем компетенций у председателей ППО и представителей профкома, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на защиту прав работников – представители Профкома не читают законы и нормативные акты, полагаясь часто на подсказки со стороны, в связи с этим знания законодательства не откладывается, отсутствует система необходимых знаний и действий по выявлению нарушений и защите прав работников, и на повторяющуюся проблему председатели ППО смотрят как на новую (низкая эффективность работы).

Результат неэффективной работы профкома мы наблюдаем – большое число нарушений прав работников со стороны работодателя, неверие работников в профсоюз, выход из профсоюза.

Профсоюзам законодательно предоставлены широкие права в области осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере трудовых отношений. Эти права позволяют активно влиять на действия работодателей. Задача профсоюзов — научиться эти права реализовывать и максимально возможно защищать человека труда.

Результативность в профсоюзной работе напрямую зависит от уровня подготовленности, профессионализма и компетентности руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов.

Что нужно сделать для того, чтобы в профсоюзах появились, наконец, квалифицированные, независимые кадры?

Одним из решений проблемы является другой подход к профессиональной подготовке профсоюзных кадров, развитие у них профессиональных навыков и формирование необходимых правовых знаний - курсы повышения квалификации для председателей ППО, где будут предусмотрены практические занятия по работе с нормативными документами. Необходимо обучить председателей ППО, как правильно проводить проверки, как контролировать выполнение условий коллективного договора. Курсы повышения квалификации председателей ППО должны завершаться проверкой полученных знаний в виде тестирования с использованием информационных систем. Вопросы, на которые должны отвечать председатели ППО, не должны отличаться от вопросов из правового блока, на которые отвечают руководители образовательных учреждений при аттестации, а также на дополнительные вопросы, связанные с профессиональной деятельностью по защите трудовых прав работников.

КПК для председателей будут иметь наибольший эффект, если провести совместное обучение председателей ППО и руководителей образовательных комплексов. Данные курсы позволят посмотреть на существующие проблемы одними глазами. Хочу довести до вас информацию, что ДО г. Москвы поддержал идею проведения совместных КПК для руководителей и председателей ОО.

Руководителям профкомов необходимо непрерывно повышать уровень своих знаний, а также обеспечить организацию системной и целенаправленной работы по просвещению членов профсоюза, повышению квалификации профсоюзных кадров и актива на иной более эффективной основе.

В результате профсоюзные активисты должны научиться:

- Определять степень законности действий работодателя в отношении работников;
- Преодолевать в себе неуверенность, скованность и внутренние барьеры, которые мешают выполнению представительских и защитных функций при регулировании социально-трудовых отношений;
- Влиять на принятие управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений;
- Обосновывать правовую целесообразность управленческих решений;
- Организовывать разрешение трудовых споров.

В свою очередь профкому нужно учить работников, как юридически правильно защищать права, как четко сформулировать свои требования.

Нужна большая просветительская работа, чтобы люди перестали воспринимать профсоюзных активистов как массовиков-затейников, а увидели в них настоящих борцов за права трудящихся. Тех, кто не словами, а делами достигает конкретных результатов.

В целях дополнительной мотивации для вступления в профсоюз АНО ЦПП Профзащита предлагает расширить спектр юридических услуг, предоставляемых членам профсоюзной организации **бесплатно**.

В качестве новой бесплатной услуги для членов профсоюза мы предлагаем юридические консультации не только по трудовым вопросам, но и по любым другим правовым вопросам, с которыми сталкиваются наши работники. Любые юридические консультации по жилищным, наследственным, административным, налоговым и другим делам, с которыми сталкиваются наши работники ежедневно.

На сайте АНО ЦПП Профзащита уже размещена вся необходимая информация для получения бесплатной консультации и 20 педагогов уже получили такие консультации. Задача председателей ППО довести эту информацию до своих членов.

На решение этих и других актуальных задач совместно с МГО профсоюзов сосредоточится АНО ЦПП Профзащита в новом учебном году и я думаю, что наша совместная работа просто обречена на успех.