

Доповідь

Пономаренко Людмили Василівни, голови первинної профспілкової організації Центральноукраїнського педагогічного університету імені В. Винниченка, про роботу профкому у 2017 році

На 1 січня 2018 року на обліку в профспілковій організації університету знаходиться 560 працюючих, у тому числі й жінки, які знаходяться у декретній відпустці, 160 пенсіонерів університету та Академії ветеранів «Аве, салюс». Структура організації представлена таким чином: 10 профбюро, 44 профгрупи.

За звітний період відбулось 11 засідань профкому та дві профспілкові конференції. Протягом року відбулось декілька засідань профкому за участю проректорів, головного бухгалтера, де розглядалися питання виконання Колективного договору. У квітні, травні, серпні та жовтні місяцях проходили засідання з питань нормування праці науково-педагогічних працівників, забезпечення ставками, зменшення кількості резервних годин, профорієнтаційна робота в університеті.

У червні розглядалось питання нормування праці працівників господарської частини, де представники цього підрозділу зазначили, що всі вкладаються у норми. Вчасна виплата відпускних стояла на порядку денному у травні та червні. Нам, навіть, запропонували графік. Але відпускні ми знову отримали під кінець відпустки. Ректор у своєму звіті сказав, що зарплата зараз складає 60% всього кошторису університету. Може вже зараз ми будемо вкладатись у графік.

Декілька місяців спільна комісія з адміністрації і профкому працювала над новим Колективним договором, який був прийнятий 22 лютого 2018 року. Були максимально враховані пропозиції факультетів та підрозділів, зокрема, щодо навантаження, солідарної відповідальності при скороченні ставок на кафедрі всіх, а не тільки простих викладачів. Не були скорочені соціальні гарантії, які були у нашому попередньому Колективному договорі: надбавки, доплати, премії, матеріальні допомоги для навчально-допоміжного персоналу та працівників господарської частини. Усі штатні працівники мають право на додаткову відпустку до семи днів. Хочу зазначити, всі соціальні пільги, або призначаються спільною комісією адміністрації та профкому, або узгоджуються з профкомом. Бо у нас існує практика обходити стороною ці норми. І ми будемо ставити питання про персональну відповідальність осіб, які не виконують норми Колективного договору.

Не обійшлося в цьому році і без скарг, як індивідуальних, так і колективних. Стосувались вони навчального навантаження, розподілу між членами кафедри та невиплати у повному обсязі заробітної плати. Зокрема, профком допомагав врегулювати розподіл ставок на кафедрі фізики та української мови, виплати за стаж завідувачам лабораторіями та за роботу у приймальній комісії.

Зміни в організації виробництва і праці стосувались усіх завідуючих лабораторіями та методистів. У цьому випадку – це право роботодавця змінювати штатний розпис. По закону – профком заборонити не може. Наше

завдання – проконтролювати, щоб цей процес відповідав законодавству, був прозорим і щоб найменше постраждали працівники через звільнення. Була створена спільна комісія із представників профкому та адміністрації, розроблені нові посадові обов'язки, заслуховували усіх персонально. Комісія запропонувала з метою пом'якшення ситуації:

- ввести до штатного розпису ще одну ставку старшого лаборанта кафедри інформатики;

- ввести ще одну ставку методиста навчального відділу та перерозподілити обов'язки;

- на кафедрі технологічної освіти перерозподілити обов'язки таким чином, щоб на посаді завідуючого лабораторією залишилась особа із більшим стажем роботи та кваліфікацією.

В результаті – нічого не змінилось. Не захотіли перерозподіляти обов'язки самі ж працівники. Наскільки мені відомо, пропозицій до ректорату щодо введення ставки старшого лаборанта також не надходило. Без коментарів.

Навчання профактиву

Без знання нормативно-правової бази неможливо відстоювати свої інтереси, тому ця сторона діяльності профкому залишається дуже важливою. Протягом року більшість голів комісій пройшли навчання на рівні обкому профспілки, федерації, області. Я була на семінарі голів профкомів вищих навчальних закладів та семінарі, організованому ЦК профспілки та фонду Еберта «Усвідом себе європейцем». Для голів профбюро та профгрупоргів кафедр було організовано навчання за участю спеціаліста обласного управління держпраці, де з'ясувались усі питання трудового законодавства. Роздруковані та передані на кафедри і в підрозділи Статут профспілки працівників освіти і науки та Галузеву угоду між Міністерством освіти та ЦК профспілки.

Охорона праці

Як мінімум, два рази на рік, а за потребою і частіше, профком розглядає санітарно-гігієнічні умови праці. У червні – адміністрація представляє план ремонтних та комплексних заходів і всі підрозділи можуть оприлюднити свої проблеми та закласти їх у план ремонтних робіт. У жовтні – ми вивчаємо готовність університету до роботи в зимових умовах.

Я уже відзначала це на конференції трудового колективу, що значно тепліше стало у п'ятиповерховому корпусі та в аудиторіях старого корпусу, де поміняли вікна. Але в старому корпусі залишаються аудиторії, це, як правило, кафедри, де дуже холодно. Зокрема, на кафедрі всесвітньої історії, температура зараз до 14°C максимум. Такі аудиторії є і в семиповерховому корпусі, і в бібліотеці. Якщо ми хочемо економити кошти на опаленні, то необхідно, у перше чергу, з'ясувати, в чому причина такого холоду в окремих аудиторіях та виправити ситуацію, тому що декілька десятків працівників університету змушені місяцями виживати в таких умовах. Ця епопея вже тягнеться роками. Мабуть, уже третій проректор АГЧ буде обіцяти виправити проблему. Маю надію, що він це зможе зробити. Для того,

щоб кваліфіковано брати участь у всіх перевірках із охорони праці, профком направив на двотижнєве навчання О.В. Пуляк, яка зараз має всі документи про проходження навчання і може бути залучена до всіх перевірок.

Оздоровлення

Згідно ст. 38 Закону України «Про профспілки» профком займався організацією літнього та зимового оздоровлення працівників та їхніх родин. Влітку були організовані групи в Лугове – на три дні, і на пропозицію працівників – в Лугове – на шість днів. У Затоку – на сім днів, у Карпати (Ворохта) – на сім днів. Вперше була організована поїздка на термальні води Закарпаття (Берегове) – на шість днів. Взимку уже традиційно відпочивали у Карпатах (Ворохта), санаторії «Червона калина» Рівненської області.

Ціни на відпочинок враховували різні можливості. Тому таким відпочинком могли скористатися всі працівники. Профком компенсував ціну путівки на три дні – 250 грн., сім і більше днів – 400 грн. Ці пільги поширювались і на неповнолітніх дітей членів профспілки.

Впродовж року наші працівники могли оздоровитись і в нашому санаторії-профілакторії «Юність». На їхнє лікування та оздоровлення також поширюються виплати профкому. Усі працівники, хто придбав путівки самостійно, і принесли заяви з квитанціями про оплату, так само отримали по 400 грн. компенсації. Таким чином, різними видами оздоровлення протягом року скористалися 150 осіб.

Медогляди

У 2017 році ми завершили проведення медоглядів для всіх членів профспілки університету. Були проведені медогляди для працівників АГЧ, адміністративної частини та бібліотеки. У кінці року профком організував ультразвукове дослідження та мамографію для членів профспілки. Всі, хто побажав зробити таке дослідження (150 осіб), змогли потрапити ще й на консультацію до головного мамолога області.

Ультразвукове дослідження щитовидної залози виявило досить неприємну тенденцію, яку озвучили самі спеціалісти, – у нас в університеті більшість, хто пройшов УЗД, мають якісь проблеми із щитовидною залозою. І ми повинні з'ясувати, або це проблема міста, або це наш «рідний» радон. Тому необхідно почати з себе і зробити заміри у корпусах.

Спортивна робота

Профком продовжував уже традиційні заходи. Це – спартакіада «Здоров'я» спільно із спортивним клубом університету. Допомога у проведенні заходів до Дня фізкультури і спорту. Брала участь у формуванні команди із шахів на Всеукраїнських змаганнях. Оскільки Спартакіада «Здоров'я» у такому вигляді, як була, перестала бути актуальною, профком пропонує розробити та реалізувати план спортивного свята. Закликаємо долучитись факультетам і поєднати спортивні змагання, відпочинок і рекламу своїх факультетів. Це свято ми плануємо провести у квітні – травні.

Організація екскурсій

Профкомом були організовані одно-, дво-, та триденні екскурсії по історичних місцях України. Весною: одноденна екскурсія у м. Переяслав-

Хмельницький; дводенна у м. Одесу. Восени: одноденна за маршрутом Легедзине – Умань та триденна за маршрутом Радомишль – Житомир – Острог – Дубно – Тараканівський форт – Луцьк. Весною на травневі свята була організована туристична подорож в Австрію. Протягом року на екскурсіях побували 135 осіб.

У 2017 році викладачі та співробітники могли відвідувати театр та філармонію за попередніми замовленнями. Квитки компенсувались від 20 до 30 грн. Батьки разом із дітьми могли відвідати новорічні ранки в театрі. Половину вартості дитячого квитка (25 грн.) компенсував профком.

Усі члени профспілки та їхні діти отримали новорічні подарунки. Профком допомагав фінансово в організації святкування ювілейних дат, зокрема мистецького факультету.

Робота із пенсіонерами – ветеранами

Профком опікується двома організаціями пенсіонерів: це Рада ветеранів, яку очолює С.Г. Мельничук та Академія ветеранів «Аве, салюс», яку очолює Г.С. Дідич.

У 2017 році для ветеранів проведено два Вогники: до Дня працівників освіти і науки та до 9 травня, частково профінансовано вогник Академії ветеранів. На всіх пенсіонерів поширюється Положення про надання матеріальної допомоги, тому із підрозділів протягом року надходять заяви про допомогу, на ювілейні дати. Всі непрацюючі пенсіонери отримали допомогу до 9 травня. На організацію свят, допомоги ветеранам і, нажаль, на поховання, витрачено близько 17 000 грн.

Матеріальні допомоги, благодійна діяльність

У 2017 році матеріальні допомоги надавались згідно Положення, яке було переглянute. Розмір матеріальної допомоги всі члени профспілки могли побачити на сайті і стенді біля профкому.

Із усіх статей видатків матеріальна допомога склала левову частку – 103 495 грн. Протягом року отримали допомогу всі, хто звернувся із заявою: на лікування працівників, їхніх дітей, до ювілейних дат, пенсіонери, багатодітні сім'ї, неповні сім'ї. У цьому році на складне витратне лікування 15 осіб отримали по 1000 грн. Всього матеріальні допомоги отримали 330 осіб. Профком продовжував співпрацю із третім полком спецпризначення – нашими сусідами. Так само, як і в попередні роки на День захисника України замовили їм пироги і привітали їх на їхніх навчаннях – на полігоні. 1000 грн. виділили на придбання фурнітури для пошиття волонтерами одягу для воїнів АТО. Допомагаємо Червоному Хресту – перерахували їм 1000 грн.

На благодійну допомогу витрачено 4 500 грн.

Мотиваційні чинники перебування у профспілці

Наші члени профспілки, як показує тенденція, діляться на дві частини: перша – перебуває, щоб своїми внесками допомогти іншим та реалізувати своє право на участь у прийнятті рішень, які стосуються як життя колективу, так і галузі в цілому; друга – отримати від профспілки щось матеріальне і персональне. А якщо очікування не справджуються, вийти з неї. Причому, частина тільки тихенько пише заяву, щоб із них не відраховували внески і

навіть, чи боїться, чи ігнорує написати заяву про вихід і принести її у профком. Коли запитую, чому ви виходите із профспілки, відповідь: «та, так», або «я думаю, що ви мене не захистите», або «інші виходять, я теж».

Влітку 2017 року у нас була організована профспілка у складі трьох осіб на чолі із завідувачем кафедрою географії О.В. Колотухою, де була ціла епопея із розподілом навчального навантаження. На сьогодні О.В. Колотуха перейшов працювати у Льотну академію і не виправдав довіри організаторів. Я думаю, що організатори альтернативної профспілки уже шукають підходящі кандидатури на голову та склад профспілки. Роблю безкоштовну рекламу – вакантна посада голови.