



ЗА СОЦИАЛЬНУЮ СПРАВЕДЛИВОСТЬ, СОЛИДАРНОСТЬ, ДОСТОЙНЫЙ ТРУД!

Первомайская акция профсоюзов в 2019 году пройдет под общим девизом: «За справедливую экономику в интересах человека труда!». Такое решение принял Координационный комитет солидарных действий ФНПР в соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 12.02.2019 № 2-7 «О проведении первомайской акции профсоюзов в 2019 году» и с учётом предложений членских организаций ФНПР о девизе и лозунгах предстоящих первомайских мероприятий.



История праздника началась 1 мая 1886 года, когда американские рабочие организовали забастовку в Чикаго, потребовав установить восьмичасовой рабочий день. Забастовки и демонстрации длились несколько дней, привели к столкновениям с полицией и жертвам (по разным данным, погибло от шести до пятидесяти человек). Во время народных волнений произошел взрыв. По обвинению в его организации четверо рабочих-анархистов были приговорены к повешению.

В память о казненных Парижский конгресс II Интернационала в июле 1889 года объявил 1 мая Днем солидарности рабочих всего мира и предложил ежегодно отмечать его демонстрациями с социальными требованиями.

Сегодня Первое мая – это одна из немногих возможностей продемонстрировать нашу солидарность и напомнить властям предрешающим о человеке труда и его проблемах.

В Томске Федерация профсоюзных организаций призывает трудящихся собраться 1 мая в 10:30 на площади Ленина, у Большого концертного зала филармонии, для праздничного шествия под лозунгом «Нет – росту налогов и цен». После шествия на площади перед СФТИ состоится митинг-концерт, где томичей ожидают выступления творческих коллективов, а также горячий чай и угощение.

Дорогие друзья, коллеги! Поздравляю вас с праздником Весны и Труда! Приглашаю присоединиться к первомайской акции.

Председатель профкома сотрудников О.Э. МЕРЗЛЯКОВ

ВАША СТАВКА БУДЕТ СОКРАЩЕНА!?

Вопрос: подскажите, пожалуйста, может ли руководитель сократить ставку преподавателя, если трудовой договор заключен на пять лет?

Ответ: в период формирования штатов с учётом новых норм времени это очень актуальный и острый вопрос.

Что делать, если заведующий кафедрой Вам, штатному преподавателю, уже заявил или заявит в августе, что в ситуации

недобора часов до увеличившейся нагрузки Ваша ставка будет сокращена на четверть, половину и т.д. (порой вплоть до 0,1), возможно, предложит перезаключить Ваш договор сроком на один год или еще каким-либо образом изменить условия Вашего труда?



Проанализировав нормативно-правовую базу, хотим дать несколько советов, которые помогут сохранить стабильность и снизить социальную напряженность в коллективах.

Трудно переломить в себе привычку относиться к своему начальству (особенно к заведующим кафедрами) как к своим коллегам, которые работают с Вами в одних стенах, ведут занятия, отмечают праздники, делятся событиями из жизни.

И у многих из нас развивается своеобразный «стокгольмский синдром» оправдания собственного начальства. И надо сказать, что ряд руководителей этим доверием умело пользуется.

Итак, начальник говорит Вам, что для Вас у него нет нагрузки. А Вы – штатный преподаватель с не истекшим еще трудовым договором. Первое, что Вы должны запомнить, – не соглашайтесь сразу же! Попросите время на обдумывание ситуации, изучение документов, на консультацию и обращение в профсоюз.

Затем найдите свой экземпляр Трудового договора – его обязаны были выдать Вам на руки при приеме на работу. Очень вероятно, что в свое время Вы отнеслись к этому, как к формальности, и даже не помните, куда Вы этот договор дели. Не страшно! Отправляйтесь в отдел кадров – там Вам обязаны выдать копию Вашего трудового договора, а если не выдают – ссылайтесь на статью 89 ТК; заодно возьмите и заверенную выписку о прохождении конкурса (можно ее получить у ученого секретаря, но в Вашем деле в отделе кадров она тоже есть, и ее ксерокопию достаточно заверить там же).

Внимательно изучите все эти документы:

– заключен ли Ваш договор на неопределенный срок или на три-пять лет?

– оговорены ли в трудовом договоре показатели и детали нагрузки, которая является основанием для выплаты Вам полной заработной платы?

– будьте внимательны: возможно, нагрузка напрямую не названа, но есть какая-нибудь отсылка из разряда «в соответствии с...» (каким-либо локальным правовым актом). Вероятнее всего, все ограничивается воспроизведением нормы закона, что продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов;

– посмотрите, что именно говорится в документе о прохождении конкурса: на какую должность, указана ли размерность ставки (полная, какая-то часть), на какой срок.

Если в локальных нормативных актах и в Вашем трудовом договоре нет прямого указания, что условием выплаты полной зарплаты является выполнение нагрузки, Вы можете настаивать, что даже при неполной нагрузке Вы имеете право на оплату в неурезанном объеме.

В таком случае прямая обязанность Вашего работодателя (организация-работодатель и лицо, его представляющее, указаны в трудовом договоре) обеспечить Вас нагрузкой, а как именно он будет это делать, Вас не касается. Учтите, что руко-

водитель кафедры, факультета или института, доведший дело до Вашего обращения в суд, фактически подставляет работодателя, которому в суде объяснят, что нужно выполнять трудовой договор и иные действующие законы.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ. КАК ОТВЕЧАТЬ НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ?

2–3 апреля 2019 года Томская территориальная организация Профсоюза работников образования и науки организовала и провела семинар на актуальную тему «Применение профессиональных стандартов в системе профессионального образования».

В работе семинара приняли участие более 60 представителей учреждений высшего, средне-профессионального и общего образования Томской области.

Семинар провел ответственный секретарь рабочей группы Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, помощник ректора НИУ ВШЭ Александр Жидков.

Предполагается, что переход от единых квалификационных требований к профессиональному стандарту упростит подбор кадров: работодателю не придется подробно расписывать требования для вакансий, можно будет просто сослаться на типовые нормы. Они, кстати, могут быть прописаны в трудовом договоре (эффективном контракте). А при постепенной отмене трудовых книжек работников прописывание упомянутых требований в трудовом договоре будет являться особенно актуальным.

Во многих учреждениях идет переход от трудового договора к эффективному контракту, который жестко регламентирует трудовые функции каждого работника, критерии оценки эффективности его деятельности, а также размер поощрения за результаты труда. Следовательно, у работодателей могут возникнуть причины и желание для сокращения ряда сотрудников, чей профессиональный уровень не соответствует принятым нормам.

В эффективном контракте можно предусмотреть, чем конкретный преподаватель будет заниматься в приоритете: учебной, методической, научно-исследовательской работой, проектной либо другой деятельностью.

Возможность для творческого работника реализовать свой потенциал, занимаясь любимой работой, является одним из

сильнейших внутренних мотивационных стимулов, а для руководства вуза – это способ с наименьшими затратами получить наилучший результат по каждому из направлений деятельности организации, повысить качество процесса обучения, расширить спектр образовательных услуг.

По мнению участников семинара, полученные рекомендации остро необходимы и будут применены на практике.

ПАЛЬЦЫ, ПРОПУСК, КАРТА – ВОТ МОИ ДОКУМЕНТЫ!

В связи с введением в Томском государственном университете пропускного режима возникает большое количество вопросов от сотрудников. Более того, в конце марта возникла спорная ситуация, связанная с возможностью посещения НИИ ББ, в здании которого пропускная система заработала одной из первых. Для решения возникшей проблемы профком сотрудников инициировал создание специальной рабочей группы. Помимо урегулирования сложившейся ситуации предстоит разработать алгоритм быстрого реагирования в подобных случаях.

– Новая система не может сразу начать работать без сучка, без задоринки. Сбои на первых порах неизбежны, поэтому данный механизм нужно отлаживать, – говорит председатель профкома сотрудников ТГУ Олег Мерзляков. – Сейчас у людей возникает масса вопросов, поэтому на заседание профсоюзной организации, состоявшееся 29 марта, мы пригласили проректора ТГУ по безопасности Евгения Чугунова. Он рассказал о новых правилах, но вопросы все еще продолжают поступать. Например, как будут проходить в университет наши выпускники или люди из организаций, с которыми сотрудничает ТГУ? Будут ли пускать в университет детей сотрудников? Ведь ситуации бывают самые разные – например, отключили свет или воду в детском саду. Куда девать ребенка?

Помимо этого, вероятны ситуации, при которых пропускная система может сработать неадекватно – не распознать отпечаток пальца или электронный пропуск. Для быстрого решения таких проблем, а также для других случаев должен быть разработан регламент.

Разработкой его займется рабочая группа с участием профкома ТГУ. Информация о регламенте будет размещена на сайте профкома сотрудников ТГУ <http://profcom.tsu.ru/>, а также доведена до профактива через рассылку организационно-массовой комиссией.

– Что касается детей, то мы выступаем за такой вариант: сотрудник может привести своего ребенка в помещения университета в том случае, если его рабочее место не сопряжено с вредными факторами, – говорит Олег Мерзляков. – Если же это потенциально опасное место, например, химическая лаборатория или кабинет, где располагается экспериментальное оборудование, в пропуске будет отказано.

