

# 让教职工方有一个痛快说话的地方！

## ——我市民办学校开展工资集体协商样本分析

□本报记者 白莹 刘欣欣 孙艳 文/图

学校利润连年增长，教职工工资却原地不动；  
物价房租年年涨，福利待遇没啥变化；  
加班加点操碎了心，索求加班费就给冷脸；  
校方要裁人就裁人，职工们没地方去说理……

如今，在本市民办学校中屡见不鲜的这些现象都将改变了。自7月3日起，北京市教育工会将集中推进“民办学校集体协商工作的实施方案”，涉及到全市2600家民办学校，涵盖9.1万名教职工。

在已经推行工资集体协商的民办学校中，由于方式得当，党政重视，已经取得较好的效果。本报记者通过采访调查部分样本学校发现，教职工觉得工资协商最大的成果是：与校方如今有了一个可以理直气壮说话的地方了！



### 【案例】

#### 朝阳区教育工会：行业谈标准 学校谈增长

朝阳区共有民办基层工会组织330余家，会员8000多人。各类民办教职工都是短期聘用人员，有外地的人员、退休人员、刚刚毕业的青年学生等，人员流动性较大，稳定性差。而且，各单位待遇差别较大。

由于行业内的单位较多，各个单位的经营状况大不相同，在年度工资的增长幅度、职工定时体检等方面难以确定行业的统一标准。经过双方反反复复的进行协商，最后形成了“集体协商、行业谈标准；独立签订、学校谈增长”的集体协商模式，确定了“工会为主、各方参与、平等对话、规范运作”的集体协商工作格局。

### 【成效】

在各个单位签订的《补充协议》里，有的学校制定的本学校的最低工资标准高于北京市最低工资标准220%，每年工资增长不低于18%。有的单位还改善了外地教师的住宿条件，为教师租了房子，配了空调、冰箱、彩电等。

此外，学校方的民主管理意识有了很大的提高。工资集体协商搭建起了一个教职工和校方进行协商的平台，民办学校的内部管理和制度建设，有了进一步的规范和提高，校方对民主管理的意识也得到了加强。

### 【案例】

#### 北京拔萃双语学校：党组织出面 解双方顾虑

北京拔萃双语学校于2003年3月经北京市教育委员会批准成立，是一所12年制（含小学、初中、高中）的民办学历教育学校。目前在校学生2600余人，教职工300多人。

在签订集体合同的最初阶段，对于集体合同校方领导有顾虑，教职工各有想法，意见不统一。为了解决这些

问题，党支部配合工会对党员和工会干部进行培训，并主动与教职工代表进行沟通，了解他们的心声，同时与校方及时协商，将教职工的意见反馈给校方领导。通过深入的宣传和沟通，教职工很快对亟需集体协商解决的问题形成了比较集中的意见，校方也解除了顾虑。

### 【成效】

在签订集体合同的讨论中，教职工代表提出有关工资和保险的问题，一共有6点具体意见。学校工会围绕这些具体意见全力进行督促和协调保障了学校工资增长方案顺利实行，解决了中青年教师课时费标准低和早、晚自习无补贴费用等问题。

订和落实，教职工与学校双方利益都得到保证，教职工工作安心，生活愉快，学校教育质量不断提高，各项工作运转良好。

同时，也赢得了家长的充分信任和社会的广泛认可，学校进入了“北京市十佳民办学校”的行列，实现了健康可持续发展。

### 【案例】

#### 北京精诚文化学校：找准协商重点 合同追求双赢

北京精诚文化学校创办于1992年，隶属于北京精诚教育集团，学校工会成立于1998年，会员入会率达到100%。按照朝阳区教育工会的部署，学校工会于2003年开始推行集体合同制度，并开展集体协商工作。

在开展工资集体协商工作时，学校工会把基本工资制度、工资标准、工资分配制度、教职工年度平均工资水平及增长幅度、奖金分配形式、福利待遇等教职工最关心、最现实、最直接的利益问题作为

协商重点。并根据学校的经营状况，把握协商双方的利益平衡点，在促进学校效益增长的基础上，逐步建立起正常的工资分配调整机制和增长机制，确保工资集体协商为学校 and 教职工带来实实在在的利益。

### 【成效】

通过开展工资协商，该校教职工工资随学校经济效益的状况明显增长，并向一线职工倾斜，教职工满意率均达到95%以上。

学校不仅按时足额支付职工工资，无故意拖欠、克扣或

降低职工工资现象，而且教职工福利待遇随学校的效益较上一年度有所提高，学校没有发生工资方面的投诉举报及其他违背工资集体合同的行为。

教职工工资平均每年增长10%以上，教职工的利益得

到有效维护，教职工的积极性就被带动起来了，实现了学校和教职工的互利共赢。不仅如此，通过开展工资协商，营造出了多方关心、共同关注的良好氛围，为更好地推进工作创造了有利条件。

### 【案例】

#### 大兴区教育工会：工会依法维权 稳定人心

目前，大兴区教育系统共有审批备案的民办全日制学校（幼儿园）共41所，其中学校14所、幼儿园27所，在职教职工总计2153人。呈现出的特点是：单位规模偏小、地域分布广泛、职工流动较频繁，有关

工资争议、福利待遇、劳动用工等矛盾时有发生。

2013年起，教育工会主要推进了民办教育各单位的独立建会工作，建会率达100%。随后尝试各单位独立协商，有7个单位完成。

去年，通过和区总工会工资集体协商指导组反复沟通，改变过去的独立协商为行业协商，既适合行业现状，又便于操作，减轻了学校的工作压力和负担，得到了学校的认可，协商双方主体达成了共识。

### 【成效】

大兴区民办校签订行业工资集体协商已经过去近一年的时间，工资集体协商工作已初步形成制度合理规范、职工积极参与、效果初步显现新局面。

李志霜表示，工资集体协商有效解决了民办学校教职工

普遍关心的劳动报酬、社会保险等问题，凝聚了人心、稳定了教师队伍。协商还促进了校方依法规范办学，为形成行业自律、减少无序流动发挥了积极作用。

李志霜表示，由工会组织

牵头开展的行业集体协商，不但维护了职工最关心、最直接、最现实的利益问题，还树立了工会依法维权的形象，得到了广大职工的信任和拥护。同时也赢得了校方的尊重，工会的地位得到进一步提高。

### 【记者手记】

#### 劳资双方坐下来谈薪就是进步

学校利润在增长，教职工工资却不动；物价上涨，待遇却不提升。以前遇到这些问题，普通教师也许会怨“钱”兴叹，要么私下抱怨，但今后，工资涨多少不再由校方说了算，大家可以理直气壮地跟老板坐下来谈判，要求涨工资了。可以说，坐下来谈薪就是进步。

从7月3日起，《中国教育工会北京市委员会关于推进民办学校集体协商工作的实施方案》全面实施，这标志着民办学校工资集体协商工作正式进入法制化、规范化发展的新时期，在京各类

民办教育机构都将按照这一规定与教职工协商签订工资专项集体合同。

当然，学校收益与工资分配如何平衡，成为了劳资双方最看重的问题。考虑到各企业之间经营状况的差异性，《实施方案》明确了企业集体协商的重点也有所不同：生产经营正常和经济效益好的民办学校，要突出协商工资水平、增长幅度和福利待遇，缩小收入差距，使协商条款更加细化，保证教职工共享发展成果；经营困难效益不佳的民办学校，要突出协商工资支付保障、

社会保险足额缴纳等问题，健全教职工诉求理性表达渠道，理顺教职工情绪，增进沟通理解，稳定教职工队伍，携手共渡难关。

民办高校教师对工资集体协商充满希望。他们普遍认为，工资集体协商，体现了劳资双方的平等、透明，无论对学校还是教职工都有好处。学校可以满足教职工的合理需求，教职工可以更好地服务学校，教职工工作积极性会更高，相应地，学校效益也会更好，皆大欢喜。