

Общероссийский Профсоюз образования



**ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ  
(МЕСТНАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗА:**

**права, принципы, содержание работы**

Москва, 2015 г.

**ЮДИН В.П. Территориальная (местная) организация Профсоюза: права, принципы, содержание работы.** Учебно-методическое пособие. Москва, Центральный Совет Общероссийского Профсоюза образования, 2015 г. -140 с.

В пособии раскрываются правовые и организационные основы работы территориальной (местной) организации Профсоюза на уровне муниципального образования.

Показаны роль, место, права местной профсоюзной организации, отдельные уставные нормы деятельности выборных органов организаций Профсоюза.

Раскрываются отдельные теоретические аспекты профсоюзной работы, принципы и закономерности. Выделяются основные направления организаторской деятельности выборных профсоюзных органов по реализации целей и уставных задач Профсоюза на уровне муниципальных образований.

Пособие призвано помочь впервые избранным руководителям окружных, городских, районных и иных на муниципальном уровне организаций Профсоюза, членам комитетов (советов) и президиумов профсоюзных организаций осваивать и применять на практике формы и методы профсоюзной работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение.....</b>		<b>6</b>
<b>Глава 1</b>	<b>Правовые основы профсоюзной работы на муниципальном уровне.....</b>	<b>9</b>
1.1.	Правовое регулирование деятельности организаций Профсоюза.....	9
1.2.	Нормы, регулирующие права человека в сфере труда.....	11
1.3.	Классификация профсоюзных прав.....	13
1.4.	Гарантии выборным профсоюзным работникам.....	19
1.5.	Основы взаимодействия профсоюзов и государства.....	20
1.6.	Территориальные объединения организаций профсоюзов.....	23
<b>Глава 2</b>	<b>Организационные основы работы местной организации Профсоюза .....</b>	<b>25</b>
2.1.	Основопологающие принципы внутрисоюзной деятельности.....	26
2.2.	Внутрисоюзные права организации Профсоюза.....	26
2.3.	Самоуправляемость и самостоятельность организации Профсоюза.....	30
<b>Глава 3</b>	<b>Обязанности организации Профсоюза.....</b>	<b>30</b>
<b>Глава 4</b>	<b>Структура, цели и задачи местной организации Профсоюза.....</b>	<b>32</b>
4.1.	Цели территориальной организации Профсоюза.....	34
4.2.	Задачи территориальной организации Профсоюза.....	35
<b>Глава 5</b>	<b>Закономерности и принципы организационной работы...</b>	<b>36</b>
<b>Глава 6</b>	<b>Технология работы территориальной (местной) организации Профсоюза .....</b>	<b>42</b>
6.1.	Основные направления организационной работы.....	42
6.2.	Формы и методы работы территориальной организации Профсоюза.....	45

6.3.	Планирование работы территориальной организации Профсоюза.....	48
6.4.	Эффективность деятельности организации Профсоюза.....	51
6.5.	<b>Методическое обеспечение профсоюзной работы.....</b>	53
<b>Глава 7</b>	<b>Характеристика основных направлений организационной работы.....</b>	55
7.1.	В области социально-правовой деятельности.....	55
7.2.	В области социального партнерства.....	55
7.3.	В области охраны труда.....	56
7.4.	При осуществлении функции общественного контроля.....	56
7.5.	При проведении оздоровительных мероприятий и организации досуга членов Профсоюза.....	57
7.6.	Работа с ветеранами педагогического труда.....	57
<b>Глава 8</b>	<b>Выборные профсоюзные органы.....</b>	58
8.1.	Органы управления организацией Профсоюза.....	58
8.2.	Контрольно-ревизионные комиссии.....	58
8.3.	Основные полномочия Комитета (совета) местной организации Профсоюза .....	58
8.4.	Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов.	60
8.5.	Регламентация деятельности выборного коллегиального профсоюзного органа.....	63
8.6.	Особенности деятельности председателя территориальной организации Профсоюза .....	67
<b>Глава 9</b>	<b>Корпоративная культура в Профсоюзе.....</b>	69
<b>Глава 10</b>	<b>Отчеты и выборы .....</b>	76
10.1.	Примерная повестка дня отчетно-выборной конференции организации Профсоюза.....	77
10.2.	Регламент и рабочие органы конференции.....	77
10.3.	Порядок выборов, процедура голосования.....	78
10.4.	Подведение итогов и хранение документов отчетно-выборной профсоюзной конференции.....	

		83
<b>Глава 11</b>	<b>Финансовая работа в Профсоюзе .....</b>	<b>83</b>
11.1.	Финансовая политика Профсоюза.....	84
11.2.	Примерное содержание финансовой работы территориальной организации Профсоюза.....	85
11.3.	Принципы составления Сметы территориальной организации Профсоюза.....	86
11.4.	Порядок уплаты членских профсоюзных взносов.....	89
11.5.	Элементы контрольно-ревизионной работы.....	91
<b>Глава 12</b>	<b>Делопроизводство в организации Профсоюза.....</b>	<b>93</b>
12.1.	Примерный перечень документов местной организации Профсоюза.....	94
12.2.	Примерные образцы оформления протокола.....	97
12.3.	Примерный порядок передачи дел при смене председателя местной организации Профсоюза.....	100
12.4.	Контроль за исполнением документов.....	100
<b>Глава 13</b>	<b>В записную книжку председателя организации Профсоюза.....</b>	<b>101</b>
<b>Литература.....</b>		<b>107</b>
<b>Приложения.....</b>		<b>108</b>
№ 1.	Примерный календарь (циклограмма) председателя местной организации Профсоюза.....	108
№ 2	Вопросы для самоконтроля.....	113
№ 3	Положение о контрольно-ревизионных органах в Профсоюзе.....	117
№ 4	Примерное положение о Публичном Докладе.....	125
№ 5	Проект «Эффективная организация Профсоюза».....	127
№ 6	Примерный макет паспорта местной организации Профсоюза.....	130
№ 7	Примерная таблица показателей эффективной организации Профсоюза.....	132
№ 8	Методические рекомендации по созданию первичной профсоюзной организации.....	136

*Все другим, ничего – для себя.*

*И.Г. Песталоцци*

## **ВВЕДЕНИЕ**

Современные представления о профсоюзах исходят из классовой природы человеческого общества и трудовых интересов работников. С правом на труд тесно связано право на объединение в профессиональные союзы, которое широко признано в современном мире. Столкновение материальных и социально-трудовых интересов рабочих и работодателей с первых шагов развития капитализма в Европе привели рабочих к идее создания профессиональных союзов для коллективной защиты своих трудовых интересов.

Исторически правовые нормы, регулирующие деятельность профсоюзов, появились в трудовом праве, поскольку профсоюзы на начальном этапе своего возникновения представляли корпоративные объединения, как правило, лиц одной профессии.

Профсоюзы прошли долгий путь своего развития. Первые профсоюзы появились в конце второй половины XVIII века в Англии, которая ранее других стала на путь капитализации производства. Начали возникать союзы рабочих одной профессии, которые защищали повседневные нужды рабочих.

Со временем эти союзы стали называться профессиональными союзами. Эти профессиональные объединения были важны для отстаивания экономических интересов рабочих и, прежде всего, для поддержания необходимого уровня зарплаты (выдвигались в основном требования установления минимума или увеличения размера оплаты труда, ее своевременной выдачи). Но постепенно круг профсоюзных проблем расширялся в их поле зрения появились вопросы продолжительности рабочего времени, охрана труда, санитарные условия, жилье и др.

С самого начала профсоюзы ощущали жесткое противостояние со стороны работодателей. Уже в 1799 году английский парламент принял ряд законов запрещающих профсоюзные стачки. И только в 1824 году профсоюзы Англии добились отмены антирабочих законов. В других странах, например, во Франции профсоюзы были легализованы через 90 лет после возникновения, а в США признаны законодательно только в 30-е годы прошлого столетия.

Что касается России, то первый правовой акт, регулирующий деятельность профсоюзов, был принят в 1906 году.

Но в полной мере мировое сообщество осознало роль профсоюзов только в конце 50-х, начале 60-х годов 20-го века. На сессии Международной Конференции Труда, проходившей в Женеве в 1969 году, был опубликован доклад «Профсоюзные права и их связь с гражданскими свободами». В нем подчеркивалось, что современное профсоюзное движение явилось результатом постепенной эволюции идей, практики и законов.

За период, охватывающий более 180 лет, профсоюзы сумели перейти с положения незаконных группировок на положение допускаемых законом ассоциаций, а затем приобрели широкий диапазон функций.

Постепенно роль профсоюзов как представительных организаций трудящихся в сфере трудовых отношений получила общественное признание. Вся история профсоюзного движения показывает, что независимо от того, признает государство юридически профсоюзы в качестве полноправного участника общественных отношений или нет, они таковыми становятся фактически.

Во взглядах на роль профсоюзов, их месте в трудовых коллективах, обществе и государстве наблюдается большой разброс мнений, и в этом нет ничего удивительного. Власть хотела бы оставить за профсоюзами роль приводных ремней, работодатели – сохранить за ними функции социальных отделов, кто-то из работников хотел бы видеть в профсоюзах только кассы взаимопомощи или пункты социального обеспечения.

В современных условиях профсоюзы можно определить как самоуправляющуюся независимую, некоммерческую организацию, добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Сами профсоюзы обладают организационно взаимосвязанной структурой, имеют систему профсоюзных органов и учреждений, в совокупности своей обеспечивающих реализацию их сущностного назначения.

Сегодня уже нет сомневающихся в том, что социальное влияние профсоюзов - объективная реальность, а сам факт их существования - историческая неизбежность. Профсоюзы являются одной из важных форм самоорганизации гражданского общества, особенно в такой сфере жизнедеятельности как труд.

Изменение социального статуса профсоюзов потребовало перемены и их правового статуса. Профсоюзы приобрели широкий круг прав в самых различных отраслях жизнедеятельности, что было особенно характерно для периода последней, более чем 80-летней истории страны, когда на профсоюзы были возложены отдельные государственные функции.

Сегодня реальная ситуация такова, что логика повседневной деятельности выборных профсоюзных органов выстраивается под реализацию защитной функции Профсоюза в сфере социально-трудовых отношений. В связи с этим в качестве цели деятельности Профсоюза выступает работник образования, а главным критерием эффективности реализации этой цели становится соблюдение социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Социально-защитная функция Профсоюза будет востребована даже при более или менее нормальном функционировании образовательного учреждения, поскольку в практике реализации законов, иных нормативно-правовых актов, закрепляющих уровень заработной платы или требования к условиям труда и т.д., всегда будут издержки, вызываемые уровнем правовой культуры и административного управления.

По сути, в качестве цели деятельности Профсоюза и его организаций как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципального образования и субъекта РФ является гармонизация личных трудовых и социально-экономических интересов работников образования, обеспечение их достойной жизни.

Такой подход предполагает ориентацию профсоюзной работы на реализацию защитной функции, развития личности члена Профсоюза, его социально-трудовое становление.

Не трудно заметить, что Общероссийский Профсоюз образования выступает школой достойной жизни, школой самоуправления, школой развития общественного потенциала для миллионов учителей и других работников образования.

В таком случае члены Профсоюза с полным основанием могут утверждать, что через Профсоюз они коллективно «учатся жить достойно». Хотя и не все члены Профсоюза осознают подобный смысл в миссии Профсоюза.

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что современная миссия Общероссийского Профсоюза образования заключается в создании условий для того, чтобы учителя коллективно учились жить достойно и через это чувствовали себя более счастливо.

Сегодня профсоюзные организации все чаще берут на вооружение такие профсоюзные девизы, как: «Мы вместе учимся жить достойно, а значит счастливо»; «Член Профсоюза – звучит гордо, а организация Профсоюза – убедительно».

Профсоюзная практика показывает, что для актива, избираемого в составы выборных профсоюзных органов, уже недостаточно только практической деятельности, им необходимо глубокое теоретическое осмысление сути профсоюзной работы, возникающих проблем. Такой заинтересованный подход к профсоюзной работе позволяет более активно формировать элементы инновационной культуры профсоюзного актива в широком смысле этого слова.



Предлагаемое учебное пособие является одной из скромных попыток системного изложения ряда вопросов теории и практики работы организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Структуру и содержание пособия предопределила профсоюзная практика, предложения и пожелания председателей городских и районных организаций Профсоюза, проходящих курсовую переподготовку при Центральном Совете Профсоюза в УМЦ «Гармония».

## **ГЛАВА I**

### **ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

#### **1.1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА**

Мировой опыт развития профсоюзного движения свидетельствует, что в качестве фундаментальной основы правовой обеспеченности деятельности профсоюзов выступает так называемая «триада профсоюзных прав»:

право на свободу профсоюзного объединения;

право на участие в регулировании трудовых, социально-экономических отношений через систему социального партнерства (принцип «трипартизма»);

право на коллективные действия вплоть до забастовки.

Сегодня правовую основу деятельности профсоюзов составляют: международное, национальное, отраслевое и локальное законодательство. Правовая база профсоюзов состоит из 43 Конвенций МОТ и более 300 законодательных актов РФ.

Основное право на объединение в профессиональную организацию вытекает из ст. 30 Конституции РФ и гласит: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода действий общественных объединений гарантируется».

В Уставе Профсоюза работников народного образования и науки РФ отражено, что Профсоюз осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, законодательством страны и субъектов РФ, Уставом Профсоюза и руководствуется общепризнанными нормами международного права, международными договорами Российской Федерации.

В декларации Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда первым

принципом выделен принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров

Во Всеобщей декларации прав человека, принятой ООН в 1948 году выделен ряд принципиальных правовых положений, характеризующих права человека в сфере труда. В частности, в числе основных прав в сфере труда, раскрывающих суть необходимых условий труда, указывается, что каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд, каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения, и каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В отличие от Всеобщей декларации прав человека, закрепляющей право на создание профессиональных союзов, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (п. 1, ст. 8) подчеркивается обязанность государства обеспечивать право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации.

Правовую основу деятельности профсоюзов и их организаций на местах составляют: международное, национальное, отраслевое и локальное законодательство.

**Среди международных норм можно выделить:**

Конвенция МОТ № 87 от 1948 года «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»,

Конвенция МОТ № 98 от 1949 года «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»,

Конвенция МОТ № 135 от 1971 года «О представителях трудящихся».

**Среди законов Российской Федерации:**

Конституция РФ, ГК РФ, ТК РФ,

ФЗ «Об общественных объединениях» (19 мая 1995 г. № 89-ФЗ),

ФЗ «О некоммерческих организациях» (12 января 1996 г. № 7-ФЗ),

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (12 января 1996 г. № 10-ФЗ),

Основы законодательства РФ об охране труда и др.

Развивая федеральное законодательство, в субъектах РФ принимаются законы о профсоюзах, законодательство о социальном партнерстве, постановления глав администраций о принципах взаимодействия с профсоюзами и др.

К числу документов, влияющих на нормативное регулирование деятельности профсоюзных организаций, можно отнести

территориальные и отраслевые соглашения, локальные нормативно-правовые акты, издаваемые на уровне муниципалитетов и образовательных организаций.

Как общественное объединение и как некоммерческая организация профсоюз руководствуется в своей деятельности ФЗ «Об общественных объединениях», ФЗ «О некоммерческих организациях» и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»..

Следует подчеркнуть, что наличие специального Закона о профсоюзах, особых правовых норм о них означает, что на них, прежде всего, распространяются положения этого закона и только в части, не урегулированной этим Законом, другими актами о профсоюзах, применяются нормы и положения иных законов.

Законодательство о профсоюзах регулирует взаимоотношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Это означает, что законодательно регулируются только внешние отношения профсоюзов с другими органами, организациями и лицами.

Имущественные отношения профсоюзов регулируются ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Гражданским кодексом РФ, другими законами. Вместе с тем, следует учитывать, что ФЗ « О профсоюзах ...» не исчерпывает всех правовых норм, существующих в отношении профсоюзов. Его положения сочетаются с положениями других законов, иных нормативных правовых актов, которые развивают, дополняют, конкретизируют ФЗ «О профсоюзах...».

Кроме того, надо иметь в виду, что законодательство не исчерпывает всех возможных форм контактов профсоюзов с другими организациями, органами и лицами. За рамками законов остаются неправовые формы деятельности профсоюзов, традиционные, ставшие обычными формы их взаимоотношений с государственными органами, работодателями и их объединениями. Это, например, проведение совместных мероприятий (совещаний, слушаний, обсуждений, семинаров, конференций), рабочие контакты по текущим и перспективным социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные организации приобретают права, предусмотренные для профсоюзов ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и несут ответственность с момента их создания.

## **1.2. НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА**

Для XX века характерным является переосмысление системы ценностей и ориентиров в обществе. Впервые за всю мировую историю утвердились и были закреплены в нормах международного права естественные права человека.

Правосознание юридической научной общественности повернулось к исходному гегелевскому пониманию права как «наличного бытия свободы». В основу большинства исследований в области права положен принцип неотчуждаемости прав человека и необходимости их правовой защиты.

**Права человека подразделяются на:**

**Личные** - на жизнь, свободу, личную неприкосновенность, на защиту чести, достоинства, доброго имени, на невмешательство в личную жизнь, на тайну переписки и переговоров, на неприкосновенность жилища, не подвергаться пыткам и жестокости.

**Социальные** - на свободный безопасный труд, на достойный уровень жизни, на образование, на охрану здоровья, на социальное обеспечение, на отдых и досуг, на жилище.

**Экономические** - на частную собственность, на наследование собственности, на свободное предпринимательство, на справедливое вознаграждение за труд.

**Гражданские** - на гражданство, на участие в управлении делами государства, личных и коллективных обращений, на свободу передвижения и выбор местожительства, на свободу мирных собраний и ассоциаций, на информацию.

**Политические** - избирать и быть избранными, на политические убеждения, на политические объединения, на собрания, митинги, шествия, демонстрации, пикетирование.

**Юридические** - правосубъектность, судебная защита, равенство перед законом, не подвергаться произвольному обвинению и аресту.

**Духовные** - право на свободу мысли, свободу творчества, на защиту интеллектуальной собственности, на свободу совести, вероисповедания.

К источникам трудового права в России относятся: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Основы законодательства об охране труда и др., а также подзаконные нормативно-правовые акты.

**ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА**

В первой половине XX столетия получило признание право на труд, после чего было принято немало международных правовых актов, в которых содержатся основополагающие принципы и основные нормы, регулирующие права человека в сфере труда.

Мировое сообщество выработало основополагающие принципы и права в сфере труда, которые получили закрепление в Декларации МОТ (1998г.) об основополагающих принципах и правах в сфере труда:

свобода ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров;

упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;  
запрещение детского труда;

недопущение дискриминации в области труда и занятости.

**Права в сфере труда делятся на три группы:**

- индивидуальные трудовые права;
- коллективные трудовые права;
- право на социальную защиту.

**Индивидуальные трудовые права** - это право на труд; право на справедливые условия труда; право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; право на справедливое вознаграждение; право на профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку; право на защиту их законных притензий в случае неплатежеспособности работодателя; право работника на защиту своего достоинства по месту работы; право на защиту при окончании найма.

**Коллективные трудовые права** - это право на организацию; право на ведение коллективных переговоров; право на заключение коллективных договоров; право участвовать в определении и улучшении условий труда и производственной среды; право на информацию и консультации; право на информацию и консультации при коллективных увольнениях по сокращению штата; право представителей работников на защиту и льготы.

**Право на социальную защиту.** К этому праву относятся: право на охрану здоровья; право на социальное обеспечение; право на социальную и медицинскую помощь; право на получение услуг со стороны социальных служб; право на защиту от нищеты и социального отторжения; право работников на жилье; право работающих женщин на охрану материнства, право на равные возможности и равное обращение в занятости и выборе рода занятий без дискриминации по признаку пола; право семейных работников на равные возможности и равное обращение; право семьи на социальную, правовую и экономическую защиту; право матерей и детей на социальную и экономическую защиту; право детей и молодежи на защиту; право лиц с физическими и умственными недостатками на независимость, социальную интеграцию и на участие в жизни общества; право лиц пожилого возраста на социальную защиту; право работников - иммигрантов и их семей на защиту и помощь.

### **1.3. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ**

Профсоюзные организации законодательно наделены многими правами. Термин **«организация»** не является специфическим понятием только для профсоюзов. Гражданский Кодекс РФ ввел единое обобщенное понятие для всех юридических лиц – «организация». Таким образом, в Законе о профсоюзах термин «организация» обозначает в соответствии с ГК РФ обобщенное название предприятия, учреждения или организации. В тех случаях, когда речь идет о профсоюзной организации, в законодательстве используется термин «первичная профсоюзная организация».

Классификация прав осуществляется по различным критериям: степень общности прав; исключительность правомочий; субъект представительства; юридическая сила; содержание прав; круг

защищаемых лиц; права выборных профсоюзных органов; направленность прав; принадлежность к отраслям права.

По сфере деятельности права профсоюзов и их организаций можно классифицировать следующим образом:

### **ОБЩИЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ.**

В соответствии с Законом РФ «Об общественных объединениях» профсоюзы приобретают следующие общие права:

свободно распространять информацию о своей деятельности;  
участвовать в выработке решений органов власти и управления;  
проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирование;

осуществлять издательскую деятельность;  
учреждать средства массовой информации и осуществлять издательскую деятельность;

представлять и защищать свои права, законные интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях;

осуществлять в полном объеме полномочия, предусмотренные законами об общественных объединениях;

выступать с инициативами по различным вопросам общественной жизни, вносить предложения в органы государственной власти;

участвовать в избирательных кампаниях;  
осуществлять в полном объеме полномочия, предоставленные законами об общественных объединениях.

### **ОСОБЕННЫЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ**

Эти права представляют совокупность прав профсоюзов, которыми они наделены как отдельный (специфический) вид общественных объединений в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;

содействие занятости;

ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и контроль за их выполнением;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

взаимодействие с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

участие в коллегиальных органах управления организации;

участие в общественно-политической жизни общества (включая участие в управлении государством);

бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-трудовым вопросам;

участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;

осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;

осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды;

социальную защиту работников;

на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

В свою очередь, по содержанию каждая из перечисленных групп прав имеет свою классификацию. Например, в правах профсоюзов на участие в регулировании трудовых отношений могут быть выделены права, которыми наделены профсоюзы при решении конкретных вопросов, касающихся: *трудового договора; обеспечения занятости; рабочего времени; времени отдыха; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; дисциплины труда; охраны труда; контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда и др.*

**Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.**

Это право играет особую роль в реализации территориальными организациями Профсоюза своей защитной функции.

Профсоюзы и их организации наделены правом на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ. Исходя из этой правовой нормы, работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, общероссийские профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются соответствующими полномочиями.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. **Они имеют право:**

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц состояния условий и охраны труда, профессиональных заболеваний;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права и др.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В связи с тем, что территориальные организации Профсоюза реализуют функцию общественного контроля совместно с первичными профсоюзными организациями, рассмотрим подробнее порядок учета мнения профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в профсоюзный комитет *первичной профсоюзной организации*.

Профсоюзный комитет не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю в письменной форме мотивированное мнение по документу.

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы профсоюзного комитета обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.



### **Учет мотивированного мнения профсоюзного органа.**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа рассматривает этот вопрос и направляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение (мнение, не представленное в семидневный срок, а равно немотивированное мнение работодателем не учитываются (ст.373 ТК РФ).

В случае, если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не устраняет права работника или профкома, представляющего его интересы, обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

### **Право первичных профсоюзных организаций на создание условий для своей деятельности.**

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

В организации с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое и электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие, улучшающие условия для обеспечения деятельности

профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование профсоюзному комитету принадлежащие работодателю либо арендуемые им помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок перечисления устанавливается коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

**Право юридического лица.** В соответствии со ст. 48 Гражданского кодекса РФ, юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от его имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности.

Правоспособность - это способность иметь права и нести обязанности. Содержание правоспособности (т.е. объем прав и обязанностей) определено ст. 49 ГК РФ. В соответствии с ней юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности и нести в связи с этой деятельностью обязанности. Для профсоюзов это означает, что объем и содержание их гражданско-правовой правоспособности определяется на основании их уставов (для профсоюзных организаций - положений о них), целей и задач, которые вытекают из Устава Профсоюза.

Следует подчеркнуть, что статус юридического лица нужен профсоюзным организациям именно в хозяйственных, имущественных

отношениях, но ни в коей мере в других отношениях по реализации представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Права профсоюзов в сфере представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников принадлежат профсоюзам как особой, именно для этого существующей общественной организации, вне зависимости от того, зарегистрированы они, в качестве юридического лица или нет.

**В обобщенном виде право юридического лица предполагает:**  
включение организации в реестр общественных объединений;  
возможность иметь в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество и отвечать им по своим обязательствам;  
возможность от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права;  
возможность нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде;  
возможность открывать счета в кредитных учреждениях, заниматься хозяйственной и предпринимательской деятельностью, создавать коммерческие и некоммерческие организации, фонды, заниматься типографской, издательской и рекламной деятельностью;  
возможность размещать свободные финансовые средства в банковских, фондовых и иных кредитных организациях; проводить культурно-просветительные, спортивные и другие массовые мероприятия (лотереи, аукционы, выставки);  
наличие самостоятельного баланса или сметы, расчетного счета в банке;  
возможность направления средств и доходов, полученных от предпринимательской и иной деятельности, на уставные цели и др.

Следует иметь в виду, что юридическими лицами могут быть сами профсоюзы и его профсоюзные организации, но не их выборные профсоюзные органы (*как было ранее*). Сформированные в соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзные органы действуют от имени юридического лица (организации Профсоюза) без каких-либо дополнительных условий и документов доверенностей. Это значит, в частности, что правами юридического лица может обладать профсоюзная организация, а ее выборный коллегиальный орган (*например, райком профсоюза*), председатель районной организации Профсоюза действуют от имени юридического лица (*осуществляет его права и выполняет обязанности*) на основании нормативных профсоюзных актов.

### **Государственная регистрация профсоюзных организаций.**

Правоспособность Профсоюза и его организаций в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации в органах юстиции по месту нахождения профсоюзной организации. Государственная регистрация является основанием для включения профсоюзов, профсоюзных организаций в реестр юридических лиц.

Профсоюзные организации в течение месяца со дня образования или внесения изменений в устав направляют в органы регистрации копии уставов о профсоюзных организациях, решений конференций о создании, либо внесении изменений в учредительные документы. Регистрация территориальных профсоюзных организаций в качестве юридического лица может осуществляться также представителем выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза по доверенности.

Отказ в регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзными организациями в суд. Профсоюзные организации освобождаются от уплаты регистрационного сбора.

Регистрация профсоюзных организаций в качестве юридических лиц проводится в уведомительном порядке и не является их обязанностью. Организации Профсоюза могут работать и без статуса юридического лица. В таком случае на них распространяются все нормы российского законодательства за исключением, ном регулирующих имущественные вопросы.

#### **1.4. ГАРАНТИИ ВЫБОРНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ РАБОТНИКАМ**

Увольнение по инициативе работодателя председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок

оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

## **1.5. ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ И ГОСУДАРСТВА**

Правовая взаимосвязь профсоюзов и государства охватывают собой самые различные стороны жизни общества и проявляются в разнообразных формах. Они отражают в себе, с одной стороны, все то общее и наиболее существенное, что сближает государство и такую негосударственную общественную организацию как профсоюз, с другой все то особенное, специфическое, что их разделяет.

В соответствии с законодательством профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав

профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Конвенция МОТ № 87 предусматривает, что государственные органы власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить право трудящихся на объединение или воспрепятствовать его осуществлению. Это означает право профсоюзов самостоятельно вырабатывать свои уставы, создавать свой аппарат, формулировать свою программу действий.

Конвенция предусматривает и защиту профсоюзов от любых актов вмешательства предпринимателей, которые могут прямо или косвенно стремиться подчинить себе или сделать зависимым профсоюз путем установления господства или диктата, финансовых ущемлений или контроля, осуществляемые предпринимателями или организациями предпринимателей в отношении профсоюзных организаций.

Независимость профсоюзов является объективной необходимостью для эффективного осуществления социального партнерства, где партнеры могут принимать согласованное решение только когда находятся в равных условиях.

Гарантия независимости профсоюзов от политических партий и других общественных объединений, устанавливаемая законодательством, также является оправданной мерой, так как при нынешней многопартийности разделение профсоюзов по партийной принадлежности привело бы лишь к дроблению профсоюзов, разделению первичных организаций на несколько организаций по политическим взглядам, а не по профессиональному или производственному интересу, что наносило бы вред профсоюзу.

Отношения, возникающие в процессе сотрудничества государственных органов с профессиональными союзами, определяются нормами государственного, административного, финансового, гражданского и других отраслей права.

Отношения сотрудничества государственных органов и профсоюзов характеризуются, как правило, равенством прав и обязанностей субъектов этих отношений, их взаимной ответственностью за нарушения своих обязательств, выражением данных отношений в договорной - правовой форме.

Основными формами взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти являются:

### **1.5.1. Сотрудничество как субъектов социальной политики.**

В процессе взаимодействия с профсоюзами государственные органы власти получают поддержку и помощь от профсоюзов при реализации социальной и экономической политики.

Конкретным выражением данной формы сотрудничества является участие профессиональных союзов в разработке законодательных актов и программ, планов затрагивающих социально-экономические, трудовые и иные права и интересы граждан.

Законодательное закрепление получили отношения сотрудничества профсоюзов и государства при решении некоторых вопросов пенсионного обеспечения, социального страхования, занятости, при рассмотрении трудовых споров, охране труда и т.д.

**1.5.2. Сотрудничество как субъектов социального партнерства.** Примером такого сотрудничества выступают отношения в процессе работы Российской трехсторонней комиссии, коллективных переговоров, заключения соглашений на всех уровнях государственной власти и местного самоуправления и др.

**1.5.3. Сотрудничество как субъектов трудового права.** В соответствии с действующим законодательством соответствующие органы государственной власти издают нормативно-правовые акты об оказании помощи профсоюзам. Например, в Трудовом кодексе РФ закреплено, что государственные предприятия, учреждения и организации обязаны предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной; транспорт, связь, отчислять денежные средства для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, предоставлять здания, помещения, сооружения, сады и парки для ведения культурно-просветительской, оздоровительной физкультурной и спортивной работы.

Помимо материальной помощи государство оказывает профсоюзам и другие виды помощи, в частности, правовую. Суть ее заключается в том, что государство создает юридические условия для правовой защиты профсоюзных организаций через органы прокуратуры и суды. Такие правовые условия созданы принятием ФЗ «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а так же повседневной практикой совместной деятельности профсоюзов и правоохранительных органов.

**1.5.4. Сотрудничество в процессе контроля и координации деятельности профсоюзов в рамках соблюдения ими Конституции РФ, федеральных законов, налогового законодательства и др.**

**1.5.5. Сотрудничество в процессе выборов органов государственной власти и управления, а также образования общественных объединений.**

Кроме того, надо иметь в виду, что законодательство не исчерпывает всех возможных форм контактов профсоюзов с другими организациями, органами и лицами.

За рамками законов остаются неправовые формы деятельности профсоюзов, традиционные, ставшие обычными формы их взаимоотношений с государственными органами, работодателями и их

объединениями. Это, например, проведение совместных мероприятий (совещаний, слушаний, обсуждений, семинаров, конференций), рабочие контакты по текущим и перспективным социально-трудовым вопросам и др.

## **1.6. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

Профессиональные союзы в силу своей природы всегда тяготели к объединению, солидарности и координации усилий для решения общих задач в интересах своих членов и реализации защитной функции.

Уже весной 1905 года возникли первые центральные бюро профсоюзов в Петербурге, Москве и других промышленных центрах страны, они стали предшественниками территориальных объединений организаций профсоюзов.

Весь исторический путь развития профсоюзов показывает, что их объединения как в центре, так и на местах стали действительно необходимым элементом солидарности и организационного единства профсоюзного движения, действующего в интересах всех членов профсоюзов.

Действующее законодательство определило, что общероссийским объединением профсоюзов, признается такое объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений организаций профсоюзов, которое действует на всей территории или на территории более половины субъектов РФ.

На уровне страны, на уровне субъектов РФ, городов и районов существует много проблем, которые связаны с рынком труда, занятостью населения, охраной труда, экологией, состоянием социальной сферы, медициной, санаторно-курортным обслуживанием, организацией отдыха и туризма и т.д.

Все эти и другие проблемы носят межотраслевой (общепрофсоюзный) характер, а, следовательно, влиять на их решение профсоюзы смогут только через объединение усилий, координацию совместных действий, создание соответствующих межсоюзных структур, способных через механизмы социального партнерства влиять на развитие социально-трудовой сферы.

Таковыми структурами стали Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), которая создана в марте 1990 года на Учредительном съезде профсоюзов РСФСР и территориальные объединения организаций профсоюзов на уровне субъектов РФ, которые за короткий период новейшей российской истории показали свою эффективность и полезность профсоюзам в реализации их основной функции по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов своих членов.

В современных условиях ФНПР является крупнейшим национальным объединением профсоюзов в мире. В ФНПР входит более 50 общероссийских, межрегиональных профсоюзов (около 25 млн. человек).



Федерация активно интегрируется в международное профсоюзное движение, поддерживая и развивая отношения с более, чем 100 национальными профцентрами из 70 стран мира.

В ноябре 2006 года, после объединения Международной Конфедерации свободных Профсоюзов (МКСП), коллективным членом которой является ФНПР и Всемирной Конфедерацией Труда (ВКТ), в мире создано новое профсоюзное объединение – Международная профсоюзная Конфедерация (МПК). В МПК входят 370 национальных профцентров из 150 стран мира с общей численностью 175 млн. членов профсоюзов.

ФНПР представлена в качестве титулярного члена в Административном совете МОТ; имеет статус наблюдателя при Экономическом и социальном совете ООН и Комиссии ООН по вопросам женщин; имеет партнерский статус при Профсоюзном консультативном комитете Организации экономического сотрудничества и развития и Совете профсоюзов северных стран; является членом профсоюзной «большой восьмерки», подготавливает предложения к заседаниям правительственной большой восьмерки» является членом профсоюзной сети при организации Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС)

ФНПР заключает Генеральное соглашение с общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ.

Генеральное соглашение предусматривает обязательства сторон в области экономической политики, оплаты труда и уровня жизни населения, развития рынка труда и обеспечения занятости населения, социального страхования и социальной защиты населения, защиты трудовых прав, охраны труда и экологической безопасности и т.д.

Разработка такого соглашения осуществляется в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Важно отметить и то, что в условиях движения рабочей силы, то есть при переходе работников из одной отрасли в другую за членами профсоюзов, входящих в ФНПР, сохраняется профсоюзное членство. Это стало возможным в результате объединяющей роли ФНПР, в уставе которой зафиксировано, что профсоюзы, входящие в федерацию принимают на себя обязанность взаимно признавать профсоюзное членство. Это важно и потому, что члены профсоюзов, переходя на работу из одной отрасли в другую, сохраняют стаж профсоюзного членства, от которого зависят те или иные профсоюзные льготы, существующие в профсоюзах.

В соответствии с Уставом ФНПР территориальные объединения организаций профсоюзов объединяют территориальные и иные профсоюзные организации только тех профсоюзов, которые входят в ФНПР.

Кроме того, территориальное объединение организаций профсоюзов, являясь по статусу членской организацией ФНПР не имеет права выхода из ФНПР, кроме того, его нельзя исключить из ФНПР.

Эти нормы устава ФНПР носят принципиальный характер, поскольку по сути это означает, что территориальные объединения организаций профсоюзов в субъектах РФ являются структурными звеньями ФНПР со всеми вытекающими последствиями и, кроме того, эти положения стали основой значительного организационного укрепления Федерации ФНПР.

В современных условиях отраслевые профсоюзы и территориальные объединения организаций профсоюзов имеют все возможности для тесного и конструктивного сотрудничества в реализации стоящих перед профсоюзами межотраслевых задач.

На муниципальном уровне создаются и успешно действуют Координационные советы профсоюзных организаций отраслевых профсоюзов, которые в условиях развития местного самоуправления играют все большую роль.

Сегодня координационные советы:

содействуют развитию социального партнерства на территории муниципального образования;

вносят в органы местного самоуправления предложения о разработке и принятии нормативных, правовых и других актов по вопросам социально-трудовой сферы;

участвуют на паритетной основе в управлении государственными внебюджетными социальными фондами в муниципальном образовании;

организуют правовую помощь членам профсоюзов и профсоюзным организациям в муниципальном образовании;

оказывают помощь в обучении профсоюзного актива;

содействуют в реализации решений выборных органов вышестоящих отраслевых территориальных организаций профсоюзов и межсоюзных органов профсоюзов и т.д.

Участвуя в работе Координационного совета, местная организация Профсоюза создает благоприятные внешние условия для реализации своих полномочий по реализации уставных задач.

## **ГЛАВА II**

### **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Профсоюзная деятельность, по сути, очень многогранна.

В организационном отношении можно выделить такие функции местной организации Профсоюза, как:

информационная,

защитная,

обучающая,

познавательная,  
 мотивационная,  
 прогностическая,  
 коммуникативная и др.

В соответствии с законодательством (ст. 7 ФЗ «О профсоюзах...») профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения об организациях профсоюза, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Организационные основы деятельности профсоюзных организаций и их выборных профсоюзных органов определяются Уставом Профсоюза, который является основополагающим документом, определяющим цели, задачи, принципы деятельности, правила и нормы внутрисоюзной жизни, основные формы и методы деятельности выборных профсоюзных органов.

В Уставе Профсоюза зафиксированы требования к члену Профсоюза и его права, правила и нормы, регулирующие деятельность профсоюзных органов, выборного профсоюзного актива. Естественно, Устав Профсоюза охватывает все вопросы деятельности организаций Профсоюза, но вместе с тем уточнение полномочий первичных и территориальных профсоюзных организаций, их выборных профсоюзных органов, особенно имеющих статус юридического лица закреплены в уставах (положениях) организаций Профсоюза, в типовых документах, принимаемых в Профсоюзе.

## **2.1. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

- верховенство Устава Профсоюза;
- принцип организационного единства, предусматривающий:
- приоритет прав и интересов члена Профсоюза;
- равный доступ членов Профсоюза к избранию на должность в Профсоюзе и участию в работе выборных профсоюзных органов;
- самостоятельность выборных профсоюзных органов организации Профсоюза в пределах своих полномочий;
- ответственность выборных профсоюзных органов перед членами Профсоюза;
- ответственность выборных профсоюзных органов перед Профсоюзом;
- единство прав и обязанностей членов Профсоюза;
- единство прав и обязанностей выборных профсоюзных органов;
- подконтрольность выборных профсоюзных органов, организациям их избравшим и выборным органам вышестоящих организаций Профсоюза;

- равноудаленность профсоюзных органов от политических партий и иных общественных объединений и др.

## **2.2. ПРАВА МЕСТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА**

Внутрисоюзные отношения (между членами Профсоюза, членами Профсоюза и выборными профсоюзными органами, между организациями Профсоюза и их выборными органами) регулируются Профсоюзом с помощью принимаемых нормативных (неправовых) актов какими являются Устав Профсоюза, положения об организациях Профсоюза и др.

Внутрисоюзные права, которыми наделяются профсоюзные организации с момента их создания обеспечивают организационное единство и эффективность деятельности Профсоюза профсоюзных организаций.

### **К внутрисоюзным правам относятся такие права, как:**

самостоятельность в решении вопросов своей организационной структуры;

самостоятельность в определении порядка выборов и установлении регламента работы выборных профсоюзных органов;

проведение в случае необходимости досрочных перевыборов профсоюзных органов (председателя, выборного профсоюзного органа);

определение системы и форм обучения профсоюзного актива;

определение порядка приема в Профсоюз и осуществление приема новых членов Профсоюза на уровне муниципалитета;

принятие решения о наложении взысканий на членов Профсоюза и профсоюзных активистов;

принятие окончательного решения об исключении из Профсоюза;

заслушивание текущих отчетов профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

установление формы дополнительной отчетности и обеспечение должной исполнительской дисциплины профсоюзных органов и актива;

определение порядка учета членов Профсоюза при невозможности создания первичной профсоюзной организации из-за ее малочисленности и в других ситуациях;

организация регулярных отметок в профсоюзных билетах об уплате членских профсоюзных взносов;

установление штатов и размеров оплаты труда профсоюзных работников в соответствии с рекомендациями вышестоящих выборных профсоюзных органов;

определение порядка и размера выделения материальной помощи членам Профсоюза и др.

### **Вопросы приема в Профсоюз.**

Устав Профсоюза определил, что прием в Профсоюз и выход из него производится по личному заявлению в первичную или территориальную профсоюзную организацию.

Но данная уставная норма не означает, что прием в Профсоюз должен осуществляться автоматически независимо от мнения первичной или территориальной профсоюзной организации.

Право работника образования или обучающегося вступать в Профсоюз должно корреспондироваться с правом профсоюзной организации принять или отказать в приеме (в случае веских на то причин, например, за действия, которые могут нанести вред Профсоюзу и т.д.). Естественно, отказ в приеме в Профсоюз это противоестественная для Профсоюза мера, но, тем не менее, в исключительных случаях она может с успехом применяться, что и подчёркивает демократичный характер деятельности Профсоюза.

То есть, Профсоюз в лице его первичной или территориальной профсоюзной организации имеет право как принять работника образования в Профсоюз, так и отказывать ему в приеме.

Право установления конкретной процедуры приема в Профсоюз предоставлено самим организациям Профсоюза, которое закрепляется в локальных нормативных актах профсоюзной организации.

Как определено Уставом Профсоюза даты приема в Профсоюз или выхода из него исчисляется со дня подачи заявления в профсоюзную организацию (а не со дня, например, заполнения учетной карточки или рассмотрения вопроса на заседании профсоюзного комитета и т.д.).

Кроме того, следует иметь ввиду, что с учетом появления в законодательстве и в Уставе Профсоюза такого права члена Профсоюза как свободный выход из Профсоюза, в Уставе Профсоюза не предусмотрен институт апелляции по вопросу членства в Профсоюзе, а это означает, что окончательное решение в вопросах приема или исключения из Профсоюза остается за первичной профсоюзной организацией или соответствующим выборным профсоюзным органом территориальной организации Профсоюза.

Но это не означает, что член Профсоюза не может подвергнуть сомнению решение первичной профсоюзной организации или выборного профсоюзного органа об исключении его из Профсоюза. Он вправе обратиться в выборный орган вышестоящей организации Профсоюза, вплоть до Центрального Совета Профсоюза, который после изучения вопроса может принять решение о сохранении в силе постановления первичной профсоюзной организации (соответствующего выборного профсоюзного органа) или, в случае нарушения уставных норм, отмене постановления и даче рекомендации вернуться к рассмотрению вопроса вновь. Но в любом случае выборный орган вышестоящей организации Профсоюза не восстанавливает в Профсоюзе, а предоставляет окончательное право в решении вопроса об исключении из Профсоюза за организацией Профсоюза или соответствующим выборным профсоюзным органом.

#### **Учет членов Профсоюза.**

Учет членов Профсоюза ведется в первичной профсоюзной организации по основному месту работы. В связи с появлением у граждан права на свободный выход из профсоюзов выборные профсоюзные органы ввели упрощенную процедуру учета членов Профсоюза.

Во - первых, в профсоюзном билете отсутствует графа о приеме или снятии с профсоюзного учета.

Во - вторых, учет членов Профсоюза осуществляется только на основании профсоюзного билета.

В - третьих, учет осуществляется председателем первичной профсоюзной организации путем внесения учетных данных в **журнал учета** первичной профсоюзной организации (или оформления в крупных профсоюзных организациях учетной карточки, установленного в Профсоюзе образца).

В - четвертых, член Профсоюза, одновременно с постановкой на учет, подает на имя руководителя образовательного учреждения заявление о взимании с него в безналичной форме членского профсоюзного взноса.

При необходимости по решению выборного органа вышестоящей территориальной (городской, районной) профсоюзной организации на учете в первичной профсоюзной организации могут состоять и члены Профсоюза, работающие в других образовательных учреждениях, временно не работающие или неработающие пенсионеры, прибывшие на постоянное место жительства из других мест.

Нахождение члена Профсоюза на профсоюзном учете не по основному месту работе не может отражаться на защите Профсоюзом его социально-трудовых прав и профессиональных интересов. Право на защиту Профсоюзом социально-трудовых и иных, связанных с трудом прав, работник образования приобретает в силу принадлежности к Профсоюзу, а не в связи с местом постановки его на профсоюзный учет (вопросы профсоюзной структуры и порядок учета членов Профсоюза не регулируются законодательно, а всецело находятся в ведении самих профсоюзов).

Журнал учета и учетная карточка являются внутренними документами первичной профсоюзной организации и не передаются члену Профсоюза при снятии его с профсоюзного учета. Профсоюзный билет является собственностью члена Профсоюза и хранится у него на руках.

Один раз в год член Профсоюза предъявляет профсоюзный билет для отметки уплаты профсоюзных взносов.

Снятие с профсоюзного учета члена Профсоюза осуществляется путем внесения в журнал или учетную карточку отметки о выбытии из первичной профсоюзной организации в связи с переходом на другое место работы или иным основаниям.

При снятии с профсоюзного учета в профсоюзном билете проставляются отметки об уплате профсоюзных взносов. При снятии с

учета и убытии члена Профсоюза за пределы города или района отметка об уплате членского профсоюзного взноса заверяется печатью городского или районного комитета профсоюза (при отсутствии печати в первичной профсоюзной организации).

### **Печать профсоюзной организации.**

При необходимости первичные и территориальные организации Профсоюза (независимо от того имеют они статус юридического лица или нет) могут иметь штампы (печати) установленного в Профсоюзе образца для обеспечения уставной деятельности организации Профсоюза.

Постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 13 ноября 1998 г. № 19 утверждены образцы печатей профсоюзных организаций с учетом особенностей организационной структуры Профсоюза. Согласно образцу печать имеет одностороннее изображение в форме круга, в котором по окружности надпись «Профсоюз работников народного образования и науки РФ или Общероссийский Профсоюз образования». В центре круга надпись с полным наименованием соответствующей организации Профсоюза.

Порядок использования печати профсоюзной организации и перечень документов, на которые она проставляется, устанавливаются организацией Профсоюза (чаще всего при утверждении регламента выборных профсоюзных органов).

### **2.3. САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И САМОУПРАВЛЯЕМОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА**

Для структуры Профсоюза характерно то, что все профсоюзные организации работают в самостоятельном режиме в пределах своих полномочий, что дает возможность председателям профсоюзных организаций принимать самостоятельные решения и отвечать за последствия их реализации.

То есть самоуправление – это право территориальной профсоюзной организации на внутреннее управление своей деятельностью.

Но следует понимать, что самостоятельность профсоюзной организации является относительной, поскольку территориальная (районная) профсоюзная организация является частью более крупной профсоюзной структуры – территориальной организации Профсоюза в субъекте РФ.

Полная самостоятельность отдельной профсоюзной организации в рамках Профсоюза не возможна, так как она должна следовать единым нормам устава Профсоюза и единообразно их применять на практике, руководствоваться локальными нормативными актами Профсоюза и признанными нормам профсоюзного движения в рамках ФНПР и др.

Принцип самоуправления в Профсоюзе реализуется наравне с принципом мягкой регламентации (*когда решения руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза обязательны для исполнения*).

Практика показывает, что неверное представление о самоуправлении, некорректное применение уставных норм отдельными

руководителями профсоюзных организаций приводит в отдельных случаях к принятию выборными профсоюзными органами решений с превышением своих полномочий, а, следовательно, противоправных по существу.

Важно в Профсоюзе обеспечить оптимальное соотношение самоуправления и мягкой регламентации со стороны выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза. Только в этом случае можно обеспечить стабильную и эффективную работу Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

### **ГЛАВА III**

## **ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА**

Законодательство России устанавливает не только права, но и обязанности профсоюзов и их организаций.

#### **Обязанности организаций Профсоюза сводятся к:**

соблюдению законодательства РФ, общепризнанных принципов и норм международного права, касающихся сферы деятельности профсоюза, а также норм, предусмотренных его уставом и иными учредительными документами;

ежегодной публикации отчета об использовании своего имущества или обеспечению доступности ознакомления с указанным отчетом;

ежегодному информированию органа, регистрирующего общественные объединения, о продолжении своей деятельности;

предоставлению по запросу органа, регистрирующего общественные объединения, копии решений руководящих органов профсоюзов, а также годовые и квартальные отчеты о своей деятельности;

допуску представителей органа, регистрирующего общественные объединения, на проводимые общественным объединением мероприятия;

оказанию содействия представителям органа, регистрирующего общественные объединения, в ознакомлении с деятельностью общественного объединения в связи с достижением уставных целей и соблюдением законодательства РФ.

Кроме того, ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности» устанавливает ответственность профсоюзов за невыполнение своих обязанностей по коллективному договору, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной.

#### **Уставные обязанности организаций Профсоюза.**

Организационно-уставные обязанности организации Профсоюза вытекают из уставных норм и норм, закрепленных в Положении об организации Профсоюза, иных локальных нормативных актах, решений



выборных коллегиальных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

**Внутрисоюзные обязанности заключаются в том, что бы:**

обеспечивать единообразное применение и соблюдение уставных норм в процессе деятельности ее выборных профсоюзных органов;

эффективно реализовывать полномочия по реализации уставных целей и задач Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

выполнять решения выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза и ЦК Профсоюза;

избирать делегатов (*в соответствии с установленной квотой*) на отчетно-выборную конференцию вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

делегировать своих представителей в выборные коллегиальные профсоюзные органы вышестоящей организации Профсоюза;

соблюдать финансовую дисциплину;

своевременно предоставлять статистические и иные отчеты в выборные органы вышестоящей организации Профсоюза;

по требованию выборного органа вышестоящей организации Профсоюза созывать внеочередную профсоюзную конференцию;

обеспечивать повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;

заботиться об укреплении единства и повышении эффективности деятельности Профсоюза и др.

Как показывает практика соблюдение профсоюзными организациями своих обязанностей является залогом высокого уровня организационных отношений и хорошей исполнительской дисциплины в Профсоюзе, что повышает эффективность профсоюзной работы по реализации основной защитной функции Профсоюза.

## ГЛАВА IV

### ПРОФСОЮЗНАЯ СТРУКТУРА, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Общероссийский Профсоюз образования строится по вертикальному (*иерархическому*) признаку. Понятие иерархии применяется для отражения вертикального подчинения между различными уровнями управления профсоюзной организацией: иерархия полномочий, иерархия функций и т.д.

Иерархические структуры руководства и управления в настоящее время признаны во всем мире наиболее эффективными, хотя и обладают рядом недостатков (допускают, что меньшинство может принять решение за большинство, решение ряда вопросов отдается на усмотрение председателя организации Профсоюза, что может быть источником злоупотреблений и использовано не в пользу организации и др.).

Отмеченные недостатки носят объективный характер и присущи любой иерархической системе управления, но в профсоюзной структуре эти недостатки преодолеваются в большей мере действием целого ряда уставных норм. Это:

использование коллегиальных методов управления и персональной ответственности руководителей профсоюзных организаций перед членами Профсоюза и перед Профсоюзом;

наличие и действие института контрольно – ревизионных органов (ревизионных комиссий);

регулярная отчетность и выборность как руководителей, так и коллегиальных профсоюзных органов и т.д.

Главное достоинство профсоюзной иерархии является ее способность быстро приспосабливаться к меняющимся внешним условиям и изменениям целевых установок и задач на конкретный период деятельности организации Профсоюза.

Такой подход к руководству Профсоюзом вызван необходимостью координации разнонаправленной деятельности многочисленных первичных и территориальных организаций Профсоюза (горизонтальных структур), что, без соблюдения иерархии в руководстве (подчинение выборным органам вышестоящих профсоюзных организаций и руководящим органам Профсоюза), не позволит обеспечивать устойчивость и эффективность в работе, достижение единства уставных целей.

Через уставные нормы в Профсоюзе действуют специфические средства руководства и контроля за деятельностью первичных, территориальных организаций и руководящих органов Профсоюза (собрания, конференции, съезды, решения руководящих органов и др.).

Как механизм контроля в Профсоюзе существует особый институт контрольно-ревизионных органов (ревизионные комиссии).

Одним словом, структура это совокупность ступеней профсоюзных организаций, расположенных по иерархии, и отражающая внутрпрофсоюзную соподчиненность и взаимодействие организаций в процессе реализации единых уставных задач.

Общая конфигурация организационной структуры определяется Профсоюзом самостоятельно, но в определенной мере на ее формирование оказывает влияние структура хозяйственного управления в отрасли, необходимость формирования полноценного социального партнерства на всех уровнях управления образованием, а также территориально-административное деление субъектов РФ и страны.

Традиционно в России профессиональные союзы организуются по отраслевому и территориальному признакам.

Например, учителя, воспитатели, преподаватели вузов, другие работники образования и студенты, вступившие в профессиональный союз, организационно объединяются по месту работы или учебы в первичные, а по месту расположения первичной профсоюзной

организации в территориальные (районные, городские, окружные и другие на муниципальном уровне) профсоюзные организации.

В организационную структуру районной профсоюзной организации входят все первичные организации Профсоюза образовательных учреждений, находящихся на территории района или города.

**Примечание:**

1. В соответствии с Уставом Профсоюза первичная профсоюзная организация может быть создана при наличии не менее 3-х членов Профсоюза. Первичная профсоюзная организация создается по принципу: «один работодатель (руководитель образовательного учреждения), одна первичная профсоюзная организация».

2. Территориальная (местная - районная, городская, окружная и другая на муниципальном уровне) профсоюзная организация создается исходя из целесообразности, как правило, при наличии в муниципальном образовании соответствующего социального партнера. Создается профсоюзная организация на уровне муниципалитета исходя из принципа: «один социальный партнер, одна районная (городская) организация Профсоюза».

3. Территориальная (местная) профсоюзная организация создается членами Профсоюза, через реализацию принципа делегированного представительства на учредительной конференции территориальной организации Профсоюза по согласованию (на основании постановления) с выборным органом (президиумом) вышестоящей территориальной организации Профсоюза в чью организационную структуру она входит.

Организационно создание районной профсоюзной организации представляет из себя двусторонний процесс. С одной стороны она создается по решению профсоюзной конференции, а с другой - постановлением выборного органа вышестоящей территориальной (региональной) организации Профсоюза.

Поскольку местная организация Профсоюза, прежде всего, выступает как организационный механизм Профсоюза по реализации защитной функции на муниципальном уровне, то в создании такой структуры заинтересован в первую очередь Профсоюз, а потому и решение о создании районной профсоюзной организации изначально принимается на уровне выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза, а затем это решение вносится на районную профсоюзную конференцию для окончательного завершения процедуры создания районной профсоюзной организации в организационном и правовом отношении.

Как правило, на учредительном собрании или конференции районной профсоюзной организации принимается устав (положение).

С момента принятия устава (положения) и избрания всех органов управления организация считается созданной (осуществляет уставную деятельность, приобретает общие и особенные права, предоставляемые ФЗ «Об общественных объединениях» и «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности» (за исключением права юридического лица) и принимает на себя обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Уставом Профсоюза (правоспособность профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента государственной регистрации).

Приостановка деятельности первичной или районной профсоюзной организации может быть осуществлена постановлением собрания или конференции на основании постановления выборного органа вышестоящей организации Профсоюза или решения суда в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

Ликвидация первичной или районной организации Профсоюза по любым основаниям может быть произведена решением профсоюзного собрания или конференции на основании постановления выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза в чью организационную структуру она входит.

#### **4.1. ЦЕЛИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Философы определяют цель как осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека.

В психологии понятие цель употребляется как формальное описание конечных результатов, к достижению которых стремится любая саморегулирующая функционирующая система.

**Целью организации Профсоюза, действующей на уровне муниципального образования, является реализация на территории муниципалитета уставных целей и задач Общероссийского Профсоюза образования.**

Уставная цель Профсоюза - представительство и защита социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза на уровне муниципального образования при взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, общественными и иными организациями.

По сути, организация Профсоюза в муниципальном образовании является полноправным представителем и выразителем интересов Профсоюза в конкретном муниципальном образовании.

#### **4.2. ЗАДАЧИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (МЕСТНОЙ) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Для достижения уставных целей территориальная организация Профсоюза решает определенный круг задач, которые, по сути, являются средствами достижения поставленной цели.

Профсоюзная работа охватывает широкий круг вопросов, связанных с организацией труда и заработной платы, представительством

интересов работников в органах власти и управления, социальным партнерством и т.д.

Как известно, профсоюзная работа - это совокупность различных видов такой практической деятельности, содержанием которой является удовлетворение разнообразных потребностей членов Профсоюза в процессе их взаимодействия в сфере трудовых отношений или учебной деятельности.

Профсоюзную деятельность можно рассматривать как постановку и решение череды практических задач, вытекающих из уставных целей, правового поля деятельности Профсоюза и полномочий выборных профсоюзных органов.

**В качестве основных задач можно назвать такие, как:**

координация действий первичных организаций Профсоюза по выполнению решений собраний, конференций, съездов, направленных на защиту социально-трудовых, экономических, профессиональных и иных прав и интересов членов Профсоюза;

участие в нормотворческой деятельности, разработке и реализации программ развития образования на уровне муниципального образования;

разработка и осуществление организационных и финансовых мер по обеспечению мотивации профсоюзного членства, эффективной деятельности организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов по реализации своих полномочий.

Для достижения уставных целей и задач территориальная профсоюзная организация:

ведет коллективные переговоры, заключает территориальные соглашения с органами местного самоуправления, объединениями работодателей;

принимает участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников на уровне муниципального образования;

принимает участие в разработке муниципальных программ занятости, реализации мер по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации;

осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий, а также контроль за выполнением региональных, территориальных и иных соглашений;

участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, вплоть до организации забастовок;

участвует на паритетной основе с другими социальными партнерами на уровне муниципального образования в управлении фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным фондом;

изучает уровень жизни работников образования, реализует меры по повышению их жизненного уровня;

содействует развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза;

организует оздоровительные и культурно-массовые мероприятия среди членов Профсоюза и их семей;

оказывает методическую, консультационную, юридическую помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям;

осуществляет повышение квалификации профсоюзного актива, правовое обучение членов Профсоюза.

## **ГЛАВА V**

### **ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ**

Раскрытие сущности работы профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов предполагает обоснование закономерностей и принципов их деятельности.

#### **Закономерности организационной работы**

Под закономерностями профсоюзной работы следует понимать те существенные внешние и внутренние связи, от которых зависит успешность достижения уставных целей и задач профсоюзной организации.

Определить закономерности, выявить принципы и особенности - значит создать основу эффективного плана профсоюзной деятельности, получить общие регуляторы практики профсоюзной работы.

Пренебречь принципами и закономерностями - значит обречь внутрисоюзную работу и всю деятельность организаций Профсоюза на низкую эффективность.

Одну из закономерностей можно сформулировать так, что любая задача в области представительства и защиты социально-трудовых прав работников образования, организации внутрисоюзной жизни может и должна решаться при активном участии самих членов Профсоюза. Говоря об активности членов Профсоюза, профсоюзные комитеты и актив должны четко осознавать, что она существенным образом зависит от мотивации профсоюзного членства.

Другая закономерность предполагает целостность профсоюзной деятельности, которая обеспечивает единство декларируемых целей, задач и реальных действий всех выборных органов в Профсоюзе. Сущность целостности профсоюзной деятельности заключается в подчиненности

всех ее частей и функций основной задаче: представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза. Целостность подхода к организации профсоюзной работы предполагает согласованность, последовательность во взаимоотношениях структур, организационно-исполнительские, информационные связи, руководство организациями Профсоюза и др.

Организация и функционирование выборных профсоюзных органов должны строиться на основе определенных принципов, т.е. основополагающих идей, отражающих характер и методы осуществления поставленных Профсоюзом целей.

Закономерности определяют принципы внутрисоюзной работы и выражают основные требования к содержанию, определению форм и методов организационной работы.

### **Принципы деятельности организации Профсоюза**

Принципы деятельности Профсоюза и его организаций – основные исходные положения, в соответствии с которыми строится вся внутрисоюзная деятельность. Основные принципы деятельности Профсоюза изложены в Уставе Профсоюза и Примерных положениях об организациях Профсоюза.

**Реализация целей территориальной (местной) организации Профсоюза базируется на следующих основных принципах:**

#### **ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ**

Эти принципы выступают как стратегические нормы профсоюзной работы и относятся как к деятельности Профсоюза в целом, так и к выборным профсоюзным органам районной профсоюзной организации.

Среди них можно выделить: **единство (солидарность), независимость, демократизм, законность, самодостаточность, самоуправляемость, добровольность, равноправие, гласность.**

Первейшим принципом деятельности Профсоюза является **организационное единство**. Крепкое единство, обеспечивающее высокий уровень профсоюзного членства в коллективах образовательных учреждений, позволяет достигать больших успехов в деле защиты трудовых прав и заставляет работодателей считаться с мнением профсоюзной организации в процессе применения норм трудового законодательства.

Одним словом, сила и влияние профсоюзной организации в ее отношениях с работодателем во многом зависит от степени единства работников образования и студентов, вступивших в Профсоюз.

Чем выше охват профсоюзным членством в коллективе, тем сильнее профсоюзная организация. Поэтому численный состав организации Профсоюза является важным показателем эффективности деятельности профсоюзной организации.

Поскольку профсоюзная организация действует во имя удовлетворения потребностей и нужд членов Профсоюза, то она должна быть и им подконтрольна. Только сами члены Профсоюза могут более

точно определить и реализовать поставленные цели и задачи. Вот почему очень важен в деятельности Профсоюза принцип *независимости*, основанный на демократизме.

**Демократизм в деятельности профсоюзных организаций реализуется через:**

выборность профсоюзных органов (форму голосования устанавливают члены Профсоюза- делегаты профсоюзных конференций);  
регулярную отчетность выборных профсоюзных органов;  
ограниченность сроков полномочий выборных профсоюзных органов ( до 5 лет);  
- коллективность руководства профсоюзными организациями.

### **ОСОБЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ**

Эти принципы относятся к деятельности выборных профсоюзных органов и их аппаратам.

**Среди них:** соблюдение прав члена Профсоюза в деятельности выборных профсоюзных органов; принцип опережающего характера; обеспечение равной доступности членов Профсоюза к защитным мерам Профсоюза; социального партнерства, оптимизации социальных барьеров; организационное единство организаций Профсоюза; открытости форм профсоюзной работы; добровольность вступления в Профсоюз; выборность профсоюзных органов, разделения полномочий выборных профсоюзных органов; принцип преемственности регулярная отчетность; широкие демократические начала в деятельности профсоюзных кадров, актива и профсоюзных органов, широкие общественные начала; коллегиальность в принятии решений; компетентность профсоюзных кадров и актива, ответственность в пределах компетенции, комплексный подход; равенство; единство прав и обязанностей членов Профсоюза; широкие общественные начала в работе профорганов; единство финансовой политики; единство подхода к статистике и работе с документами и др.

За счет получения новых фактов, более углубленного осмысления природы принципов работы профсоюзных организаций и их коллегиальных профсоюзных органов количество принципов может меняться.

**В современной практике профсоюзной работы важно особо следовать таким принципам, как:**

**Принцип коллективности руководства, который означает:**

активное участие членов Профсоюза в формировании коллегиальных выборных профсоюзных органов и контроле за их работой;

организационное обеспечение заседаний выборных профсоюзных органов и совместное обсуждение вопросов деятельности организации и участие в выработке коллективного решения;



участие членов выборного профсоюзного органа, постоянных комиссий и членов Профсоюза в выполнении совместно принятых решений;

персональную ответственность каждого члена выборного профсоюзного органа за свою деятельность и общие результаты.

В соответствии с этим принципом важно, что бы все вопросы жизни профсоюзной организации решались коллективно – на профсоюзных собраниях, конференциях, заседаниях профсоюзных органов.

#### **Принцип преемственности**

Цикличность профсоюзной работы, связанная с учебным или календарным годом, а также пятилетние циклы деятельности и полномочий выборных профсоюзных органов предполагают широкую преемственность в деятельности профсоюзных организаций. Используя накопленный опыт, наработанные традиции по тому или иному направлению профсоюзной деятельности, профсоюзные организации имеют большую возможность значительно повысить свою эффективность в решении уставных задач. Поэтому, приступая к очередному отчетному периоду в реализации своих полномочий, профсоюзные органы должны активно использовать весь тот потенциал, который был накоплен в предыдущий отчетный период.

#### **Принцип опережающего характера**

Принцип характеризуется использованием в арсенале профсоюзных организациях таких превентивных, упреждающих мер, которые позволят в опережающем режиме влиять на соблюдение в учреждениях образования трудового права, устранение причин, приводящих к нарушению трудовых и иных прав учителей и других работников образования.

#### **Принцип практико-ориентированной направленности**

Деятельности районной профсоюзной организации, прежде всего, должна быть направлена на решение назревших практических задач и проблем членов Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, решение тех или иных жизненных проблем работников образования исходя из конкретных условий деятельности образовательных учреждений и их коллективов.

#### **Принцип открытости форм профсоюзной работы**

Районная профсоюзная организация обеспечивает такую деятельность выборных органов районной организации Профсоюза, которая обеспечивает доступность форм работы и возможность участия в работе профсоюзной организации рядовых учителей и других работников образования – членов Профсоюза, возможность получения достоверной информации о деятельности территориальной организации Профсоюза, принимаемых мерах на муниципальном уровне по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

#### **Принцип вариативности форм профсоюзной работы**

Предполагает гибкое реагирование различных форм работы выборных профсоюзных органов районной организации Профсоюза на изменения в социально-трудовой сфере на муниципальном уровне и, как следствие, диверсификацию форм профсоюзной работы с целью создания условий для решения основных задач, стоящих перед организацией Профсоюза на тот или иной конкретный период времени.

Вариативность профсоюзной работы заключается и в том, чтобы ее содержание определялось в реальной практике с учетом интересов членов Профсоюза, профсоюзного актива, местных особенностей, организационно-финансовых возможностей районной профсоюзной организации.

### **Принцип персонификации защитной деятельности и социальной поддержки**

Ведущими требованиями реализации данного принципа являются: адресность защитной деятельности районной организации Профсоюза, гармонизация отношений первичной профсоюзной организации и работодателя в процессе социального партнерства и реализации уставных задач, динамизм реализуемых форм профсоюзной работы, учет ситуации и конкретных интересов и потребностей членов Профсоюза.

### **Принцип интеграции действий**

Практика работы организаций Профсоюза показывает, что чем определенной будет координирующая и объединяющая роль выборных органов территориальной (районной) организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, тем больше шансов в достижении успеха и консолидации действий профсоюзных органов на уровне муниципального образования.

Однако этого недостаточно, чтобы профсоюзная работа на уровне города или района была эффективной.

### **Важно обеспечить реализацию ряда требований рассматриваемого принципа:**

формирование общественного мнения о своевременности коллективных или иных мер по защите социально-трудовых прав на уровне района или города;

вера членов Профсоюза, профсоюзного актива в свои возможности при выборе профсоюзных средств и способов достижения защитной деятельности;

диагностика хода и результатов защитной деятельности районной организации Профсоюза, при необходимости коррекция осуществляемых действий с учетом сложившейся социально-экономической ситуации в районе, городе;

информационное сопровождение хода реализации мер по представительству и защите социально –трудовых прав членов Профсоюза;

показ форм самозащиты и коллективной защиты членов Профсоюза, позволяющих членам Профсоюза принимать активно участвовать в деятельности профсоюзной организации.

### **Принцип вовлечения членов Профсоюза в профсоюзную работу**

Профсоюзная практика показывают, что усиленная опека членов Профсоюза со стороны профсоюзной организации порождает иллюзорное восприятие не только многих возникающих социально-трудовых проблем, но и в целом деятельности профсоюзных организаций.

Сегодня вся система профсоюзной деятельности от первичной до территориальной профсоюзной организации должна формировать у члена Профсоюза готовность к преодолению трудностей в процессе трудовой деятельности и не обязательно связанных с явным нарушением его трудовых прав.

Для того, чтобы член Профсоюза был готов справляться с трудностями, правильно организовывать в необходимых случаях самозащиту, необходимо поставить его в такие условия, при которых он был бы вынужден проявить волевые усилия для решения возникающих социально-трудовых проблем, то есть активно подключать к деятельности профсоюзной организации.

Профсоюзная адаптация предполагает активное включение рядовых членов Профсоюза в деятельность профсоюзных органов особенно на стадии принятия решений, проведения коллективных действий и др.

### **Принцип социального партнерства**

Реализация этого принципа обеспечивает развитие социального диалога для разрешения социально-трудовых отношений и согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие таких совместных решений, которые в равной степени учитывали бы необходимость обеспечения эффективной деятельности организаций и создания системы гарантий трудовых прав работников.

В современных условиях, когда со стороны федеральных органов власти передаются полномочия по обеспечению социально-трудовых гарантий и предоставлению льгот на региональный и даже муниципальный уровни (в установлении уровней ставок и окладов заработной платы, надбавок работникам образования, в предоставлении коммунальных льгот педагогическим работникам в сельской местности, в определении порядка проведения аттестации педагогических кадров и др.), возникает необходимость усиления внимания вопросам социального партнерства со стороны территориальных профсоюзных организаций.

### **Принцип оптимизации социальных барьеров**

Член Профсоюза в процессе своей профессиональной деятельности оказывается в различных трудных жизненных ситуациях. Это могут быть психологические перегрузки, социальная неустроенность, профессиональная неудовлетворенность, неудовлетворенность социальным статусом, профессиональное «выгорание» и др. Все трудные

ситуации есть не что иное, как своеобразные социальные барьеры, которые необходимо преодолевать члену Профсоюза в процессе своей трудовой деятельности.

Если социальные барьеры не преодолимы, то у членов Профсоюза может возникнуть состояние паники, отчаяние, безвыходность, нервные перегрузки, ведущие к серьезным нарушениям здоровья и др.

В этой ситуации важно помочь члену Профсоюза в разрешении назревших проблем и преодолении возникших социальных барьеров.

На основе закономерностей и принципов формируются основные направления, формы методы, работы организаций Профсоюза, которые определяют эффективность профсоюзной деятельности.

## **ГЛАВА VI**

### **ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

#### **6.1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

В доперестроечный период профсоюзы не особо заботились о мотивации профсоюзного членства, поскольку оно было почти стопроцентным и , кроме того, член Профсоюза не имел права свободного выхода из профсоюзов. По сути, работник образования являлся заложником профсоюза до выхода на пенсию.

Сегодня ситуация в корне изменилась, появилась правовая норма о добровольности вступления в профсоюзы и на свободный выход из них.

В таких условиях член профсоюза превращается из средства для решения производственных задач в наивысшую самооценку для профсоюзной организации и от того как профсоюзы смогут обеспечить защиту его социально-трудовых прав, будет зависеть состояние профсоюзного членства, численность организации, а, следовательно, и организационная крепость профсоюза.

В качестве одного из основных направлений организационной работы можно выделить сегодня мотивацию профсоюзного членства, организацию приема новых членов и увеличение количества первичных профсоюзных организаций.

Вторым не менее важным направлением организационной работы является единообразное применение и обеспечение соблюдения уставных норм в практике работы профсоюзных организаций и их выборных профсоюзных органов. Строгое соблюдение уставных норм становится особо актуальным в условиях широкой правовой базы деятельности профсоюзов и усиления контроля за соблюдением действующего законодательства.

Это направление деятельности реализуется через повышение ответственности профсоюзных кадров и актива, усиление исполнительской и финансовой дисциплины в Профсоюзе, а также широкое вовлечение членов Профсоюза в деятельность профсоюзных организаций. Активное участие членов Профсоюза во внутренней жизни профсоюзных организаций – залог их эффективной деятельности.

Поскольку структура первичной или территориальной профсоюзной организации непосредственно влияет на эффективность и результаты ее деятельности, то следующим основным направлением организационной работы является постоянная забота о состоянии, сохранении и совершенствовании структуры профсоюзных организаций.

Структура профсоюзных организаций формируется под определенные задачи. Для того, чтобы в крупном образовательном учреждении разрешить круг назревших проблем, допустим, с классным руководством профсоюзный комитет вправе внести изменения в структуру первичной профсоюзной организации и создать, к примеру, профсоюзную группу классных руководителей, которая позволит более предметно заниматься разрешением проблем этой категории работников - членов Профсоюза и т.д.

Своевременное создание в образовательных учреждениях новых первичных профсоюзных организаций, являющихся структурными звеньями территориальной организации Профсоюза, позволит значительно укрепить организационно-финансовое состояние организации и охватить профсоюзным влиянием более широкий круг образовательных учреждений.

**Кроме того в организационной работе можно выделить такие конкретные направления, как:**

создание локальной нормативной базы деятельности организаций Профсоюза;

осуществление разнообразной организационно-уставной деятельности, в том числе оказание методической, консультационной, юридической и материальной помощи членам Профсоюза;

подготовка и проведение районных (городских) профсоюзных конференций и других районных мероприятий;

подготовки и проведения пленарных заседаний территориального комитета профсоюза и заседаний его президиума;

организация работы постоянных комиссий территориального комитета профсоюза;

оказание организационно-методической помощи первичным профсоюзным организациям;

работа с профсоюзными кадрами и активом (определение штатной политики, формирование резерва и т.д.);

организация обучения, повышения квалификации и переподготовки профсоюзного актива;

организация работы по награждению профсоюзного актива;

подготовка и проведение отчетов и выборов;  
 информационно-методическая работа;  
 организация системы сбора членских профсоюзных взносов;  
 организация профсоюзной статистики;  
 ведение протоколов заседаний выборных коллегиальных профсоюзных органов;  
 работа с письмами, заявлениями и обращениями членов Профсоюза;  
 формирование текущего архива районной организации Профсоюза;  
 система работы с документами, организация документооборота в территориальной профсоюзной организации.

**Одним из важных и сложных направлений организационной деятельности остается целенаправленная работа по руководству первичными профсоюзными организациями.**

В практике работы территориальных организаций Профсоюза сложились различные формы руководства деятельностью профсоюзных организаций:

заслушивание отчетов первичных профсоюзных организаций на различных направлениях деятельности;

выходы и выезды в профсоюзные организации с целью оказания практической помощи;

обобщение и распространение опыта работы первичной профсоюзной организации;

проведение профсоюзных собраний с единой повесткой дня;

выбор приоритетов, разработка и принятие целевых планов работы, нацеливающих профсоюзные организации на решение тех или иных проблем в определенный период (выбор единой темы для изучения, проведение смотров, конкурсов);

принятие решений, нацеливающих организации Профсоюза на решение актуальных проблем, выработка нормативно-управленческих условий (заслушивание вопросов на Президиуме, Пленуме, выработка рекомендаций и т.д.);

координация мероприятий профсоюзных организаций для достижения общих уставных целей по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза;

работа с профсоюзным активом;

исполнительская дисциплина, оказание помощи в применении уставных норм в повседневной практике профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций и др.;

вовлечение первичных профсоюзных организаций в общерайонные мероприятия, акции и т. д.

В роли организатора может выступать председатель организации, члены выборных профсоюзных органов, специалисты аппаратов комитетов профсоюза.

Кроме того, в новой информационной среде, в которой функционируют территориальные организации Профсоюза можно в обобщенном виде (наряду с внутрисоюзной работой) сформулировать еще ряд наиболее самостоятельных сфер деятельности территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне: **социальное партнерство; правозащитная деятельность; охрана труда и техника безопасности; организация отдыха и лечения; информационная; организационно-финансовая; бухгалтерский учет; материально-техническая и др.**

Любое направление профсоюзной работы предполагает решение тех или иных типовых задач исходя из уставных целей. К ним можно отнести:

различные виды деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав членов Профсоюза, в том числе ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров, содействие их реализации;

участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников;

деятельность, направленная на повышение уровня жизни работников образования через создание кредитных союзов, фондов социальной помощи и защиты, забастовочных фондов и т.д.;

участие в разработке государственных программ занятости, реализации конкретных мер социально-экономического характера по социальной защите членов Профсоюза;

проведение различных мероприятий контрольного характера за соблюдением трудового законодательства, законодательства в области занятости, за выполнением коллективных договоров и соглашений и т.д.;

участие в урегулировании коллективных трудовых споров, организация и проведение собраний, митингов, демонстраций, шествий, пикетирования и других коллективных действий;

деятельность, связанную с участием в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов Профсоюза и их семей;

содействие развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза и др.

## **6.2. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

В качестве обобщенных форм работы организации Профсоюза и ее выборных коллегиальных профсоюзных органов можно выделить такие, как: **организаторская; экспертная; инновационная; информационная; аналитическая; консультативная; экономическая; правовая.**

К сложившимся формам организационной работы профсоюзных организаций мы относим такие, которые позволяют анализировать ситуацию, принимать адекватные решения и добиваться успехов в защитной деятельности. К ним относятся в первую очередь профсоюзные **собрания, конференции** территориальных организаций Профсоюз, на которых обсуждаются и принимаются все важные защитные меры.

Профсоюзные собрания, заседания профсоюзных органов выполняют ряд очень важных функций: **информационную, интегрирующую** (сплочение членов Профсоюза, укрепление единства профсоюзной организации), **обучающую** и др.

В организационной работе большую роль играют **заседания комитетов профсоюза (плenums), президиумов комитетов профсоюза**. От качества подготовки заседаний профсоюзных органов, актуальности рассматриваемых вопросов, качества принимаемых решений во многом зависит эффективность профсоюзной организации в реализации основной защитной функции.

К формам организационной работы **относятся постоянные и временные комиссии** и рабочие группы, советы и инспекции, собрания профсоюзного актива и т.д.

Важной формой организационной работы сохраняется работа профсоюзных кадров, руководителей профсоюзных организаций **по личному приему членов Профсоюза**, по посещению первичных профсоюзных организаций, рассмотрению писем и предложений профсоюзного актива и членов Профсоюза.

Организация того или иного дела отражает определенную логику действий. Существуют различные методики (алгоритмы) организации работы районного комитета профсоюза, которые стали традиционными и активно используются (встречи, беседы, обращения, выражение в письменной или устной форме мнения райкома профсоюза, переговоры, конференции, собрания актива, районные акции, пикеты, смотры-конкурсы, и т.д.). Одна и та же форма работы может отражать разное содержание.

Использование той или иной формы позволяет регулировать как отношения между выборными профсоюзными органами и социальными партнерами, так и между членами Профсоюза. Различные формы по-разному влияют и на процесс организационного укрепления профсоюзных организаций.

Все формы работы территориальных организаций Профсоюза по реализации уставных целей и задач можно свести в организационном плане к нескольким типам. На наш взгляд, можно говорить о трех основных типах форм работы выборных профсоюзных органов и организаций:

**мероприятия;**

**дела;**

**текущая исполнительская деятельность.**



Они различаются по целевой направленности, по позиции участников профсоюзной работы, по объективным возможностям в реализации своих полномочий.

Мероприятия - это события, акции в районной профсоюзной организации, направленные на осуществление основных функций Профсоюза. Признаками такой формы является, прежде всего, созерцательно-исполнительская позиция членов Профсоюза (*воспринимают информацию, участвуют, исполняют*) и организаторская роль выборного профсоюзного органа.

Дела - это общая работа, важные целевые меры, принимаемые с целью разрешения назревших проблем и достижения определенных результатов в реализации целей и задач организации, в которых принимают активное участие и сами члены Профсоюза.

Организационно-исполнительская деятельность – повседневная текущая работа по организации и исполнению принятых решений выборных профсоюзных органов (*разработка планов, программ, проведение семинаров, обучение актива, работа с профсоюзными документами и т.д.*).

Основными компонентами организаторской работы территориального комитета профсоюза являются: **целевой; содержательный; деятельностный; аналитико - результативный.**

**Целевой компонент** в деятельности профсоюзного органа предполагает конкретизацию целей (подцелей) своей деятельности на срок полномочий или иной период.

**Содержательный компонент** предполагает определение содержания работы (конкретных задач) на основе поставленных уставных целей на определенный период.

**Деятельностный компонент** предполагает активность членов выборных профсоюзных органов, членов Профсоюза в организаторской работе выборного профсоюзного органа (осуществление конкретных планов работы).

**Аналитико-результативный компонент** включает в себя анализ итогов работы за определенный (например, отчетный) период и коррекцию текущих и перспективных задач (планов) комитетов профсоюза.

Все формы организаторской работы выборных профсоюзных органов носят комплексный характер и используют различные методы профсоюзной работы.

**Методы профсоюзной работы.** Если принципы организационной работы отличаются устойчивостью, то методы и формы профсоюзной работы являются более подвижными. Они могут видоизменяться в зависимости от конкретной ситуации и времени.

Методы профсоюзной работы – это способы решения поставленных задач и целей, совокупность приемов и операций, пути формирования навыков, прежде всего, у членов выборных профсоюзных органов для

достижения стоящих перед профсоюзными организациями уставных целей по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Выбор соответствующих методов, приемов организационной работы осуществляется тем или иным профсоюзным органом, профсоюзными активистами и зависят от реальной ситуации, организационных и финансовых возможностей, опыта, квалификации и личных качеств как руководителей профсоюзных организаций, так и профсоюзных активистов.

Многие методы, используемые в профсоюзе являются универсальными, что предопределяется универсальным характером профсоюзной работы как вида деятельности. Поэтому, характеризуя методы профсоюзной работы, их можно разделить на:

**социально-экономические,  
правовые,  
социально-педагогические,  
психологические,  
медико-социальные,  
управленческие и др.**

Одно из центральных мест в механизме защитной деятельности Профсоюза занимают социально-экономические методы, ибо они непосредственно влияют на цену рабочей силы, а, следовательно, уровень оплаты труда и материальное положение работающих. Профсоюзы, влияя через механизмы социального партнерства на правовую и социально-экономическую политику государства, создают правовые и социально-экономические условия для обеспечения защиты социально-трудовых прав членов профсоюзов.

В системе методов **организационной работы** выборных профсоюзных органов особое место занимает **метод убеждения**. Готовясь к проведению коллективной профсоюзной акции или иному мероприятию, предполагающему активное участие членов Профсоюза важно не только проинформировать, но и убедить членов Профсоюза в необходимости использования той или иной формы работы для достижения поставленных целей.

В работе по мотивации деятельности выборных профсоюзных органов активно используется **метод поощрения** профсоюзного актива. Изучение практики работы или одобрение опыта работы профсоюзного органа является хорошей формой поощрения профсоюзных организаций. Сегодня в Профсоюзе сложилась целая система поощрения профсоюзных организаций и профсоюзного актива.

Необходимо отметить, что методы профсоюзной работы нередко включаются в более общее понятие «социальные технологии» или «профсоюзные технологии», «информационные технологии», интерпретируемые как способы применения теоретических выводов в решении тех или иных уставных задач, как совокупность приемов и

воздействий, применяемых при разрешении тех или иных проблем по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

Все формы, методы профсоюзной работы наряду с организационной мобильностью профсоюзных органов конкретизируют содержательные и процессуальные компоненты, относящиеся к реализации той или иной профсоюзной функции.

### **6.3. ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Как известно, ни одна работа не может быть успешной без ее предварительного планирования. Тем более не может обойтись без предварительного планирования такой вид труда, как деятельность выборных профсоюзных органов, профсоюзных активистов.

Для эффективного планирования нужно знание не только направлений профсоюзной деятельности, но и суть происходящего в каждом из этих направлений и, прежде всего, в самой системе образования района, а также конкретной ситуации в социально-экономической и трудовой сферах отрасли.

В то же время всегда есть опасность скатиться к планированию лишь отдельных мероприятий, поскольку их проектирование дело сравнительно легкое, а внешняя эффективность при таком подходе все равно может быть достигнута. Хотя очевидно, что подлинный эффект от такого планирования оказывается значительно более низким.

Приступая к разработке плана, очень важно понять, что является исходным началом в планировании деятельности районной профсоюзной организации?

При определении председателем и профсоюзным активом логики деятельности территориального комитета и его президиума на определенный период следует иметь в виду, что уставная цель Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов по отношению к конкретному члену Профсоюза реализуется только как результат функционирования всей вертикали Профсоюза от первичной профсоюзной организации до ЦК Профсоюза.

Понимание этого обстоятельства позволит осознать, что деятельность любой организации Профсоюза не может быть произвольной. Она предопределяется, прежде всего, логикой деятельности выборных органов как самой профсоюзной организации, так и выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Кроме того, при планировании работы районной организации Профсоюза важно учитывать и то, что эффективность профсоюзной организации в целом является результатом деятельности не только выборных профсоюзных органов, но и профсоюзного актива на местах, членов Профсоюза.

Конкретные задачи районной организации Профсоюза должны отражать реальные потребности членов Профсоюза, первичных

профсоюзных организаций. То есть задачи не могут быть проявлением волонтаризма, плодом профсоюзной фантазии руководителя районной профсоюзной организации, оторванной от реальной ситуации в социально-трудовой сфере.

Что же может быть содержанием той или иной задачи профсоюзной работы? Задачи профсоюзной организации на конкретный период времени – это те изменения, которые председатель организации и выборные профсоюзные органы планируют достичь в реальных условиях по тому или иному направлению своей деятельности.

Умение выделять и видеть задачи в конкретной практике профсоюзной работы, способность определять то их сочетание, которое необходимо решать в данный момент усилиями выборных профсоюзных органов и актива – одна из важнейших граней искусства председателя районной профсоюзной организации в процессе планирования работы.

Выявление текущих и актуальных задач (на основе анализа как внешней, так и внутренней ситуации в образовании, взаимодействия с социальными партнерами, уровня профсоюзной работы в образовательных учреждениях) – необходимый этап руководства деятельностью районной профсоюзной организацией.

Задачи, будучи признанными как оптимальные в конкретных условиях и выступают исходным началом в планировании и осуществлении деятельности районной организации Профсоюза.

Как видим, самое важное для содержательной работы райкома профсоюза это выявление основных задач районной профсоюзной организации на тот или иной период времени, а выбор конкретных форм работы, тех или иных методов для их реализации, группировка мероприятий по разделам плана и оформление его в самостоятельный документ – это, как говорится, дело техники.

Прежде всего, конкретные задачи на отчетный период вытекают из материалов отчетно-выборной профсоюзной конференции, а поэтому в работе большинства райкомов профсоюза стало хорошей практикой по итогам проведения отчетно-выборной районной конференции составлять перспективный (*на новый срок полномочий*) план по выполнению решений конференции и тех предложений и замечаний, которые включены в протокол (стенограмму) конференции как принятые для проработки. В таком плане отражаются наиболее крупные задачи, над решением которых будет работать райком профсоюза в новый отчетный период.

Такой план являться хорошим исходным началом в текущем планировании, поскольку отражает меры, направленные на решение актуальных задач отчетного периода.

**В текущих планах на год или квартал чаще всего выделяются следующие разделы:**

конференции, собрания профсоюзного актива (при проведении отчетных конференций или собраний актива);

пленарные заседания райкома профсоюза (перечисляются вопросы к рассмотрению и примерные сроки заседаний);

заседания президиума райкома профсоюза (перечисляются вопросы к рассмотрению и примерные сроки заседаний Президиума);

организаторская работа с соглашениями и колдоговорами;

работа по руководству первичными профсоюзными организациями (выделяется в отдельный раздел с отражением всего объема работы по мотивации профсоюзного членства, оказания практической помощи профсоюзным комитетам, методическая работа, статистика, отчеты и выборы и т.д.);

обучение профсоюзного актива (отражаются все разовые семинары, круглые столы, курсовая переподготовка на уровне вышестоящих выборных профорганов, работа школ профактива и т.д.);

регламент председателя районной организации Профсоюза (отражается посещение председателем первичных профсоюзных организаций, выездные приемы по личным вопросам, выступления в первичных профсоюзных организациях с отчетами и информацией и т.д.);

общие организационные массовые мероприятия (правовая работа, охрана труда, организация отдыха членов профсоюза, смотры и конкурсы «Учитель года», профессиональные праздники, культурно-массовые мероприятия и т.д.) (в этом разделе выделяется столько подразделов, сколько направлений работы запланировано на тот или иной период времени в зависимости от поставленных на основе анализа задач);

взаимодействие с социальными партнерами, администрацией муниципального образования, судом, прокуратурой, общественными объединениями и др.;

вопросы на контроле в райкоме профсоюза (в этом разделе отражаются документы вышестоящих выборных профсоюзных органов, свои решения и документы органов власти, реализация которых осуществляется в коллективах образовательных учреждений и первичных профсоюзных организациях;

отчетность районной профсоюзной организации и др.

Сделать планирование профсоюзной работы научно-обоснованным, избежать в нем формализма - эта непростая задача, которая стоит перед каждым председателем местной организации Профсоюза

#### **6.4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Для построения эффективной системы внутрисоюзной работы важно определить условия, которые обеспечат построение такой системы.

Анализ практики работы профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов позволяет выделить **четыре группы условий**, необходимых для построения эффективной внутрисоюзной работы:

**нормативно - правовые;**

**научно - методические;**  
**организационно – кадровые;**  
**материально-технические.**

**В первой группе** наличие правовой базы деятельности профсоюзов;

наличие внутрисоюзных нормативно-уставных документов;  
 широкая нормативная и правоприменительная практика в деятельности профсоюзных организаций.

**выделяются три наиболее важных условия:**

**Во второй группе выделяются два наиболее важных условия:**

наличие теоретических основ внутрисоюзной работы;  
 наличие методик по направлениям внутрисоюзной работы.

**В третьей группе выделяются три наиболее важных условия:**

наличие кадров, актива и системы работы с ними;  
 наличие системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива;

наличие благоприятного «психологического климата» в профсоюзных организациях и их выборных профсоюзных органах;

**В четвертой группе выделяются три наиболее важных условия:**

наличие необходимых помещений, современных средств связи, компьютеров, обеспечивающих внедрение новых информационных технологий в профсоюзной работе;

наличие копировально-множительной техники и др.

Поскольку эффективность руководства организацией Профсоюза на практике означает активное формирование и рациональное использование ресурсов, то выделенные группы условий позволяют формировать **ресурсную базу** первичной или территориальной организации Профсоюза.

К ресурсной базе профсоюзной организации можно отнести организационно-уставные и иные локальные нормативные профсоюзные акты, информационные ресурсы, кадровое сопровождение, формирование дееспособной структуры, финансовая база, функциональная грамотность и профессионализм профсоюзного актива, положительный имидж организации и т.д.

Кроме четырех групп условий можно ещё выделить основные составляющие организационной эффективности организации Профсоюза.

#### **1. Индивидуальная эффективность**

Источниками этой эффективности являются знания, способности, умения, навыки профсоюзного актива, их мотивация, отношения к профсоюзной деятельности и состояние организационной культуры в организации и др.

#### **2. Групповая эффективность**

Источниками являются адекватность и эффективность структуры профсоюзной организации, дееспособность и уровень организаторской деятельности выборных профсоюзных органов,

эффективность координирующей роли и уровень взаимодействия и взаимосвязи профсоюзных организаций в ходе реализации единых уставных целей и задач, состояние имиджа организации, уровень корпоративной культуры профсоюзных органов и т.д.

### 3. Организационная эффективность

Источниками являются все виды организационных отношений в профсоюзной организации, состояние исполнительской дисциплины и качества принимаемых решений, четкость определения стратегии деятельности на тот или иной период, уровень корпоративной культуры организации, технологичность профсоюзной деятельности и т.д.

Об уровне эффективности деятельности территориальной организации Профсоюза можно судить по многим показателям, однако в интегрированном виде эффективность внутрисоюзной работы отражается в:

состоянии профсоюзного членства и численности организации Профсоюза;

охвате образовательных учреждений профсоюзным влиянием; обеспеченности кадрами специалистов и штатными выборными профсоюзными работниками организаций Профсоюза на муниципальном уровне;

состоянии работы по обучению профсоюзных кадров и актива; результативности информационной работы среди членов Профсоюза;

состоянии имиджа профсоюзной организации среди членов Профсоюза;

конструктивности и эффективности социального партнерства с органами власти и управления;

конструктивности и эффективности взаимодействия со СМИ; результативности методического обеспечения первичных организаций Профсоюза;

состоянии организационных отношений внутри территориальной организации Профсоюза;

финансовом и материально-техническом состоянии территориальных организаций Профсоюза и др.

Уровень эффективности внутрисоюзной работы является важнейшим показателем общей эффективности деятельности Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

### 6.5. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Профсоюзная практика показывает, что основной путь, способный существенно повлиять на повышение уровня профсоюзной работы, и профессионализма профсоюзных кадров и актива – это хорошая

методическая работы профсоюзных органов. Методическая работа является составной частью повышения квалификации актива.

**Методическая работа в территориальной организации Профсоюза** – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на научном подходе и достижениях передового опыта работы профсоюзных организаций и направленный на повышение компетентности и профессионализма профсоюзных работников и актива.

Главное в методической работе профсоюзных органов – оказание реальной, действенной помощи председателям профсоюзных организаций всем членам выборных профсоюзных органов.

**Основными задачами методической работы являются:**

выявление, обобщение и распространение передового опыта работы профсоюзных организаций;

формирование у выборного профсоюзного актива умений и навыков анализа профсоюзной деятельности и самоанализа своей деятельности;

совершенствование методов профсоюзной работы;

повышение квалификации профсоюзного актива;

обновление знаний в области профсоюзного менеджмента;

стимулирование общественной активности у профсоюзного актива;

приобщение профсоюзного актива к новым формам профсоюзной работы, новым информационным технологиям;

совершенствование деятельности профсоюзного актива в организационно-уставной области профсоюзной работы и др.

**Исходя из перечисленных задач, содержание методической работы в территориальной организации Профсоюза включает в себя примерно следующее:**

углубленное изучение правовых и организационных основ профсоюзной работы;

изучение новых форм и методов работы выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива на основе опыта лучших профсоюзных организаций и творчески работающих профсоюзных активистов;

изучение локальных нормативных документов Профсоюза и профсоюзных организаций, вносящих совершенствования в деятельность профсоюзных организаций;

знакомство с передовым опытом организаций Профсоюза по защите социально-трудовых прав членов профсоюза;

изучение психолого-педагогической литературы по вопросам профсоюзного лидерства, разрешения конфликтов, по проблемам руководства и управления организациями Профсоюза (проблемам профсоюзного менеджмента) и др.

Всякое содержание методической работы облекается в определенную форму и составляет с ней единое целое.

**Формы методической работы можно рекомендовать примерно следующие:**



тематические семинары профсоюзного актива, семинары – практикумы, деловые игры, круглые столы и др.;

проведение смотров-конкурсов первичных профсоюзных организаций по различным направлениям деятельности;

проведение конкурса среди председателей первичных профсоюзных организаций «Профсоюзный лидер»;

разработка методических и учебных пособий;

стажировки профсоюзных активистов;

отчеты председателей первичных профсоюзных организаций, получивших общее признание за их передовой опыт, на заседаниях выборных органов территориальной организации Профсоюза;

разработка инновационных проектов, позволяющих повышать уровень мотивации профсоюзного членства;

посещение активом открытых заседаний профсоюзных комитетов;

организация методических уголков, выставок, кабинетов по отдельным направлениям деятельности (социального партнерства и др.);

обзор профсоюзной прессы, материалов профсоюзных сайтов и др.

## **ГЛАВА VII**

### **ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

#### **7.1. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Работа выборных профсоюзных органов в социально-правовой области включает такие направления, как:

подготовка и внесение на рассмотрение пленарных заседаний и президиума райкома профсоюза вопросов по социально-трудовым проблемам;

обсуждение социально-трудовых проблем на пленарных заседаниях и заседаниях президиума райкома профсоюза (состояние тарификации, аттестации, охраны труда в образовательных учреждениях района);

участие в разработке локальных нормативных актов на уровне муниципального образования;

подготовка и направление в органы местного самоуправления предложений по всем проблемам социально-трудовых отношений;

участие на уровне органов местного самоуправления в работе различных рабочих групп, совместных комиссий и др.;

участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров и разрешении коллективных трудовых споров;

организация (при необходимости) или участие в подготовке и проведении защитных мероприятий, в т.ч. коллективных акций (митингов, пикетов, шествий, забастовок и др.).

## **7.2. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

В области социального партнерства выборные профсоюзные органы осуществляют чаще всего работу по таким направлениям, как:

проведение коллективных переговоров на уровне органов местного самоуправления;

участие в работе комиссии по подготовке проекта соглашения на муниципальном уровне;

заключение соглашения на муниципальном уровне;

рассмотрение на пленарном заседании или заседании президиума райкома профсоюза хода выполнения соглашения или колдоговоров в образовательных учреждениях;

оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации колдоговорной кампании в образовательном учреждении;

подготовка вопросов по проблемам социального партнерства на заседания выборных профсоюзных органов;

участие в практической деятельности по выполнению пунктов соглашения;

участие в мероприятиях по повышению квалификации и профессионального уровня членов Профсоюза (распространение передового опыта учителей, творческие конкурсы, проблемные семинары и др.) и др.

## **7.3. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

Организаторская работа в области охраны труда предполагает различные направления деятельности, но в качестве основных можно выделить такие, как:

подготовка вопросов по охране труда для обсуждения на заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов районной организации профсоюза;

обучение профсоюзного актива, занимающегося вопросами охраны труда;

оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации проверок в образовательных учреждениях на предмет соблюдения охраны труда и соответствия рабочих мест нормам охраны труда;

подготовка и направление писем (предписаний) и предложений по устранению нарушений норм охраны труда;

участие в аттестации рабочих мест;

проверка режима труда и отдыха членов Профсоюза;

информирование органов местного самоуправления о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях;  
участие в расследовании несчастных случаев на производстве;  
участие в проверке выполнения соглашений и планов по улучшению условий труда в образовательных учреждениях;  
участие в муниципальных мероприятиях по охране труда и др.

#### **7.4. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФУНКЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ**

Реализуя эту функцию, выборные профсоюзные органы территориальных организаций Профсоюза направляют внимание, прежде всего, на:

изучение и рассмотрение на пленарных заседаниях и заседаниях президиума райкома профсоюза вопросов соблюдения трудового законодательства в образовательных учреждениях;

оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации тематических проверок по различным вопросам трудового законодательства;

организация работы постоянно действующих семинаров, кружков правовых знаний для профсоюзного актива;

информирование (при необходимости) выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в образовательных учреждениях района;

взаимодействие с органами прокуратуры и трудовых инспекций и др.

#### **7.5. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

В ходе осуществления этой деятельности профсоюзные органы направляют основное внимание на:

рассмотрение вопросов оздоровления, досуга, развития спортивной и культурно-массовой работы среди членов Профсоюза на заседаниях выборных профсоюзных органов;

оказание содействия первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза в получении путевок на отдых и санаторное лечение;

организация «дней здоровья» и других оздоровительных мероприятий в районе;

участие в проведении районных физкультурных праздников, спортивных соревнований, спартакиад и др.

оказание содействия первичным профсоюзным организациям в проведении досуговых мероприятий;

содействие первичным профсоюзным организациям в развитии художественного творчества, участие в районных смотрах и конкурсах;

участие совместно с органами местного самоуправления в организации профессиональных и иных праздников и др.

## **7.6. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА**

Это направление деятельности организаций Профсоюза на практике выделяется выборными профсоюзными органами и включает такие вопросы, как:

организация поздравления ветеранов с днем рождения, профессиональными и иными праздниками;

регулярное приглашение ветеранов на районные мероприятия;

содействие нуждающимся ветеранам в получении материальной помощи;

оказание содействия первичным профсоюзным организациям и ветеранам в организации клубов по интересам, встреч с интересными людьми и др.

## **ГЛАВА VIII**

### **ВЫБОРНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ**

В Уставе Профсоюза установлено два вида руководящих профсоюзных органов:

#### **8.1. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА**

**Высший орган:**

*конференция* – для местной и первичной профсоюзной организации, имеющей права территориальной;

*профсоюзное собрание* – для малочисленной первичной профсоюзной организации, профсоюзной группы.

К исключительной компетенции высшего руководящего органа относится принятие решения о создании организации профсоюза, утверждении её устава (положения), формирование коллегиальных руководящих, исполнительных и контрольно-ревизионных органов, принятие решения о ликвидации организации Профсоюза.

**Постоянно действующие органы управления:**

Комитет (совет) местной организации Профсоюза;

Президиум местной организации Профсоюза.

**К выборным единоличным профсоюзным органам (исполнительным) относятся:**

председатель местной организации Профсоюза.

## 8.2. КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫЙ ОРГАН

**Контрольно-ревизионная комиссия местной организации Профсоюза.**

## 8.3. ОСНОВНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ КОМИТЕТА (СОВЕТА) МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Комитет (совет) местной организации профсоюза – постоянно действующий выборный коллегиальный орган, одна из форм самоуправления местной (территориальной) организацией Профсоюза, который призван, вместе с другими коллегиальными и единоличными профсоюзными органами, обеспечивать реализацию полномочий и возложенных на профсоюзную организацию функций Профсоюза.

Местная организация Профсоюза является одним из структурных звеньев Профсоюза, действующих на муниципальном уровне, а потому её деятельность должна согласовываться с общей политикой Профсоюза по реализации уставных целей и задач.

Подобное согласование в реальной профсоюзной практике осуществляется через текущее руководство и решения выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и ЦС Профсоюза.

В деятельности выборных профсоюзных органов местных организаций Профсоюза можно выделить следующие организационно-уставные функции: **управленческую (руководящую); аналитико-информационную; исследовательскую; методическую; мотивационную; обучающую; воспитательную.**

***Комитет (совет) местной профсоюзной организации :***

определяет стратегию развития территориальной организации Профсоюза, координирует и направляет работу первичных организаций Профсоюза на реализацию уставных целей;

представляет права и интересы членов Профсоюза, профсоюзных организаций в органах местного самоуправления, объединениях работодателей и в иных организациях;

принимает решение о вступлении в коллективные переговоры по заключению соглашения с органами местного самоуправления, органами управления образованием, объединениями работодателей;

выдвигает и направляет работодателям или их представителям требования, участвует в формировании и работе примирительных органов, объявляет, возглавляет и координирует коллективные действия;

осуществляет и организует профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства РФ о занятости, социальном обеспечении, об охране труда и здоровья работников;

принимает решение о проведении отчетов и выборов в территориальной организации Профсоюза в соответствии с

постановлением профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

созывает профсоюзные конференции;

избирает из своего состава президиум территориального комитета профсоюза, заслушивает отчеты о его работе;

утверждает квоту для прямого делегирования в состав территориального комитета профсоюза и ревизионной комиссии;

определяет условия трудового договора с председателем территориальной организации Профсоюза на основе рекомендаций, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза;

утверждает регламент территориального комитета и президиума территориального комитета профсоюза, вносит в него изменения и дополнения;

распоряжается имуществом районной организации Профсоюза, в том числе и денежными средствами, реализует права юридического лица территориальной организации Профсоюза;

определяет размер и порядок отчисления членских профсоюзных взносов на осуществление своей деятельности;

утверждает учетную политику территориальной организации Профсоюза, основные направления расходования средств профсоюзного бюджета, смету на календарный год, контролирует их исполнение;

при необходимости рассматривает акты и принимает решения по результатам работы ревизионной комиссии;

при необходимости отменяет решения первичных организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов, принятые с нарушением Устава Профсоюза;

вносит изменения и дополнения в Положение о территориальной организации Профсоюза с последующим утверждением на конференции и др.

Как подтверждают перечисленные полномочия, в своей деятельности территориальный комитет профсоюза и его президиум делают акцент не только на решение текущих проблем, но и на выстраивание перспективных направлений, которые, благодаря ресурсам организации (*кадры и актив, структура, финансовые средства и т.д.*) позволяют качественно решать стоящие перед профсоюзной организацией задачи защиты прав членов Профсоюза в сфере труда.

#### **8.4. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ, РАССМАТРИВАЕМЫХ НА ЗАСЕДАНИЯХ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

##### **Вопросы, выносимые на заседание комитета (совета).**

На пленарные заседания комитета (совета) местной организации Профсоюза выносятся такие вопросы, как:

о состоянии и мерах по дальнейшему повышению эффективности социального партнерства в сфере образования района;

о мерах, принимаемых в образовательных учреждениях по улучшению условий труда учителей;

о состоянии профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и норм охраны труда в образовательных учреждениях района.

о состоянии и мерах по улучшению внутрисоюзной работы в местной организации Профсоюза.

об утверждении процента отчисления средств на организацию деятельности выборных профсоюзных органов местной организации Профсоюза (*по мере необходимости, но не реже 1 раза в год*).

о ходе выполнения мероприятий территориального Соглашения за прошедший календарный год.

об избрании президиума местной организации Профсоюза и утверждении составов постоянных комиссий (*на первом организационном пленуме*).

об утверждении порядка избрания председателя местной организации Профсоюза (*совместно с принятием постановления о проведении конференции*).

о проведении отчетов и выборов в местной организации Профсоюза (*1 раз в 5 лет*).

о проведении очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции, утверждении нормы представительства делегатов и нормы представительства в составе райкома профсоюза (*1 раз в 5 лет*).

об утверждении доклада комитета (совета) местной организации Профсоюза на отчетно-выборной профсоюзной конференции (*накануне конференции*).

о проектах документов (*проекты постановлений, резолюций, составы рабочих органов, порядок проведения и т.д.*) очередной отчетно-выборной районной профсоюзной конференции (*накануне конференции*).

### **Вопросы, выносимые на заседания президиума территориальной (местной) организации Профсоюза:**

о проекте территориального Соглашения с органами власти муниципального образования;

информация о ходе коллективных переговоров и заключении колдоговоров в образовательных учреждениях района;

о практике работы \_\_\_\_\_ первичной профсоюзной организации по мотивации профсоюзного членства;

о состоянии профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в ряде образовательных учреждений (*по ситуации уточняются учреждения образования*);

о состоянии аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях;

об участии в общепрофсоюзной тематической проверке соблюдения норм трудового права;

о проведении в первичных профсоюзных организациях информационного собрания с единой повесткой дня «Участие профсоюзных организаций района в реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

о проведении годовой сверки профсоюзных документов и отметок об уплате членских профсоюзных взносов;

отчет о работе постоянной комиссии комитета местной организации Профсоюза;

о состоянии уплаты членских профсоюзных взносов и поступлении средств на счета организаций Профсоюза;

об организации работы профсоюзных кружков по правовым знаниям;

о мерах по развитию информационной работы в местной организации Профсоюза;

о ходе выполнения территориального Соглашения по итогам года;

об опыте работы \_\_\_\_\_ первичной профсоюзной организации по организации приема в Профсоюз;

об итогах проверки соблюдения администрацией ряда образовательных учреждений Трудового кодекса РФ в части приема и увольнения работников;

о проведении смотра-конкурса первичных профсоюзных организаций;

о проведении смотра – конкурса коллективных договоров образовательных учреждений;

о подготовке к профессиональному празднику «Дню учителя»;

об участии в проведении конкурса «Учитель года»;

об организации работы профсоюзных кружков в профсоюзных организациях дошкольных образовательных учреждений;

об утверждении годового статистического отчета комитета (совета) местной профсоюзной организации;

информация о соблюдении трудового законодательства в учреждениях образования школе в части заключения трудового договора;

информация о практике подготовки и проведения профсоюзных собраний в первичных профсоюзных организациях по итогам года;

об организации правового всеобуча среди членов Профсоюза в коллективах образовательных учреждений;

о состоянии информационной работы в местной организации Профсоюза и меры по ее улучшению;

об учреждении Дипломов победителям районной спартакиады работников образования;

о состоянии учета членов Профсоюза в ряде первичных профсоюзных организаций;

об организации летнего отдыха учителей и других работников образования;



о проекте сметы комитета (совета) местной организации Профсоюза на очередной календарный год;

об опыте работы первичной профсоюзной организации по участию в повышении квалификации учителей и других работников образовательного учреждения;

о проведении отчетов и выборов в первичных профсоюзных организациях (при необходимости);

о состоянии работы по приему в Профсоюз в ряде первичных профсоюзных организаций;

о проведении очередного заседания комитета (совета) местной профсоюзной организации и утверждении проекта повестки дня (*за месяц до заседания*);

об участии в коллективных акциях Профсоюза (*при необходимости*);

о проведении районного (городского) смотра художественной самодеятельности работников образования (*при необходимости*);

о проектах документов очередного пленарного заседания комитета (совета) организации Профсоюза (*за неделю до заседания*);

о состоянии профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в образовательных учреждениях (*при необходимости уточняются образовательные учреждения*).

Вопросы на рассмотрение Комитета (совета), Президиума местной организации Профсоюза формируются исходя из необходимости оперативного управления местной профсоюзной организацией и руководства первичными организациями Профсоюза, а также с учетом необходимости реализации в отчетный период тех или иных решений отчетно-выборной профсоюзной конференции, решений выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и Центрального Совета Профсоюза.

В зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в социально-трудовой сфере или на основании предложений профсоюзных комитетов, членов постоянных комиссий, председателя местной организации и членов выборных профсоюзных органов Президиум местной профсоюзной организации может внести на рассмотрение как комитета (совета), так и на своё заседание любой вопрос, отнесённый к его полномочиям и принять по нему соответствующее решение.

**Перечень вопросов, выносимых на рассмотрение контрольно-ревизионной комиссии местной организации Профсоюза:**

об утверждении отчета контрольно-ревизионной комиссии на отчетно-выборной местной организации Профсоюза (*1 раз в 5 лет перед конференцией*);

об утверждении акта проверки организационно-финансовой работы комитета (совета) местной организации Профсоюза (*ежегодно по итогам проверок*).

## 8.5. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

Все заседания комитета местной организации Профсоюза и Президиума являются регламентированными, поскольку они несут на себе правовую и уставную нагрузку как органов, реализующих право юридического лица (организации Профсоюза) и несущих ответственность за реализацию профсоюзных прав на соответствующем уровне структуры Профсоюза.

Как правило, выборные профсоюзные органы утверждают регламент своей деятельности на срок полномочий, в котором отражаются все детали организационной деятельности, порядок подготовки и проведения заседаний, работа над формированием документов (постановлений) и т.д.

Регламентация заседаний профсоюзных органов предполагает строгое соблюдение уставных норм относительно явки членов профсоюзного органа на заседания (*наличие кворума*), выбора формы и порядка голосования, соблюдения установленной процедуры (*открытие заседания, утверждение повестки, уточнение регламента и др.*), предоставление возможности для докладов и информации по вопросам повестки дня и свободного обсуждения, высказывания критических замечаний, предложений по всем обсуждаемым вопросам, формирование соответствующей позиции выборного органа по обсуждаемым вопросам и принятие постановления профсоюзного органа, дальнейший порядок работы с ним.

Важность соблюдения процедурной регламентации диктуется тем, что организации Профсоюза действуют в сформированном правовом и уставном поле Профсоюза, а потому любые отклонения воспринимаются как нарушения действующих норм с вытекающими организационно-уставными последствиями.

В профсоюзной практике имеются случаи, когда даже в судах (г. Воронеж, г. Ставрополь, г. Хабаровск, г. Свердловск и др.) оспаривались не только решения профсоюзных органов по существу, но и правомочность решений профсоюзных органов из-за несоблюдения регламентных и уставных норм.

Как правило, структура заседаний профсоюзных органов сводится к заслушиванию доклада или информации по вопросу повестки дня, выступлений, обмену мнениями и выработке определенной позиции, принятию постановления.

Если оценивать эффективность заседаний профсоюзных органов, то она во многом зависит от наличия разнообразных мнений, большего числа альтернативных предложений, активного поиска решений, критичности высказываний. Подобный ход рассмотрения вопросов на заседании профсоюзного органа возможен при хорошей подготовительной работе к заседанию. Важно, чтобы участники заседания, члены профсоюзного органа глубоко осмыслили обсуждаемую

на заседании территориального комитета профсоюза или президиума проблему и подключились к ее разрешению.

### **Примерный алгоритм подготовки и проведения заседания комитета (совета) и президиума местной организации Профсоюза**

#### **Этап подготовки:**

Формирование цели и задачи заседания выборного профсоюзного органа. Определение направлений подготовки, состава участников временной рабочей группы.

Определение заданий временной группе и формы представления результатов (*группа формируется из членов территориального комитета профсоюза или президиума*).

Временная группа по подготовке к заседанию основного вопроса:

изучает имеющиеся материалы в райкоме профсоюза по обсуждаемой проблеме (*предыдущие решения, статистические данные по изучаемой первичной профсоюзной организации, планы ее работы и др.*);

разрабатывает и направляет в первичку примерный вопросник для изучения состояния дел по данной проблеме;

разрабатывает (*при необходимости*) анкету для учителей;

организует посещение членов группы в изучаемую первичную профсоюзную организацию для проведения бесед с профсоюзным активом;

готовит (*на основании полученной информации и материалов членов рабочей группы*) проекты справки и постановления президиума территориального комитета профсоюза, которые после обсуждения с председателем первичной профсоюзной организации и профсоюзным комитетом дорабатываются и передаются председателю районной организации Профсоюза;

председатель местной организации Профсоюза, участвуя на различных этапах в работе группы, дорабатывает проекты документов и организует их тиражирование к заседанию профсоюзного органа.

#### **Этап заседания профсоюзного органа**

1. Открытие заседания профсоюзного органа (*явка, кворум, повестка дня, регламент заседания и т.д.*), краткое вступление председателя местной организации Профсоюза с обоснованием актуальности проблемы.

2. Выступления докладчика по вопросу повестки дня (*председателя первичной профсоюзной организации*) и члена рабочей группы с использованием аналитической информации, полученной в результате работы группы и представленной в виде презентации, диаграмм, схем, сравнительных таблиц, обобщающих выводов.

3. Выступления членов профсоюзного органа и приглашенных по содержанию представленной в докладах информации.

4. Обсуждение проекта постановления, предъявление конкретных рекомендаций первичной профсоюзной организации по обсуждаемой проблеме.

5. Подведение итогов рассмотрения вопроса (*председатель районной организации*). Оценка продуктивности коллективной работы.

Очень важным в работе выборного профсоюзного органа является этап принятия постановления. Каждый профсоюзный орган в течение срока полномочий принимает десятки и даже сотни решений.

По сути, решение профсоюзного органа - это выбор альтернативы.

Подобно процессу коммуникаций, принятие решений отражается на всех аспектах руководства профсоюзной организацией. Принятие решений это часть каждодневной работы председателей организаций Профсоюза, профсоюзных активистов.

### **Порядок избрания и срок полномочий комитета местной (территориальной) организации Профсоюза**

Комитет (совет) местной организации Профсоюза формируется, как правило, прямым делегированием представителей от каждой первичной профсоюзной организации. Поэтому количественный его состав зависит от общего количества первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру местной организации Профсоюза. Комитет и председатель местной профсоюзной организации избираются сроком на 5 лет на отчетно-выборной профсоюзной конференции после заслушивания отчета о их деятельности и вынесения оценки.

В силу организационного единства Профсоюза и реализации единых уставных функций, распространяемых на всю вертикаль структуры Профсоюза, и в соответствии с нормами Устава Профсоюза выборные профсоюзные органы (*профсоюзные комитеты, КРК, председатели профсоюзных организаций*) местных профсоюзных организаций имеют единые сроки полномочий (5 лет).

С целью реализации уставной нормы о единых сроках полномочий выборных профсоюзных органов и на основании норм Устава Профсоюза, Исполком Профсоюза регулярно (1 раз в 5 лет) устанавливает в Профсоюзе единые сроки для проведения отчетов и выборов профсоюзных органов всех межрегиональных и региональных профсоюзных организаций.

В рамках общих единых сроков отчетов и выборов каждая местная организация Профсоюза в установленном порядке проводит отчетно-выборную профсоюзную конференцию, на которой заслушивается отчет о работе комитета (совета) и дается оценка его деятельности за отчетный период, а также осуществляются выборы нового состава комитета (совета) местной организации, КРК и председателя местной организации на новый срок полномочий.

Однако, в реальной профсоюзной практике, в силу различных обстоятельств в местных и первичных профсоюзных организациях могут проводиться досрочные (внеочередные) выборы профсоюзных органов.

В таких случаях полномочия досрочно избранных профсоюзных органов (чаще всего председателей) распространяются только на оставшийся срок до очередных отчетов и выборов в Профсоюзе (до проведения очередной профсоюзной конференции, поскольку досрочно избираемые председатели занимают должности, срок полномочий которых истекает вместе с выборным профсоюзным органом).

### **Постоянные комиссии профсоюзного органа.**

Практика деятельности первичных и территориальных профсоюзных организаций подтверждает необходимость формирования постоянных комиссий при профсоюзных органах.

При райкоме профсоюза формируются общественные структуры - постоянные комиссии - численностью 5-7 человек для оказания помощи в реализации райкомом профсоюза своих полномочий.

Возглавляют постоянные комиссии, как правило, члены президиума райкома профсоюза.

**В практике районных организаций Профсоюза чаще всего встречаются следующие комиссии по:**

- социальному партнерству;
- социально-экономическим вопросам;
- оплате труда и социальным гарантиям;
- охране труда и здоровья;
- правовой работе;
- информационной работе;
- организационно-массовой работе;
- финансовым вопросам;
- проблемам молодых педагогов;
- культурно-массовой работе;
- жилищно-бытовой работе;
- социальному страхованию.

Количество комиссий и их наименование определяется исходя из основных направлений деятельности, традиций районной профсоюзной организации и тех приоритетов, которые определены исходя из поставленных текущих задач на предстоящий отчетный период. Это может быть от 3-х до 10-ти комиссий в количественном составе 7-10 человек.

Для обеспечения эффективной работы постоянных комиссий следует определить их полномочия и порядок работы, которые закрепляются в Положении о комиссии, утверждаемом президиумом райкома профсоюза.

Полномочия комиссии определяются исходя из того, что она является консультативным и вспомогательным органом райкома профсоюза при осуществлении им своих полномочий.

При организации работы комиссии важно учитывать общественный характер ее деятельности и необходимость постоянной заботы об информировании профсоюзных активистов об изменениях и

новых направлениях по тем или иным направлениям профсоюзной политики, которые отражаются в документах выборных органов районной организации и вышестоящих территориальных организаций Профсоюза, ЦК Профсоюза.

## **8.6. ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (МЕСТНОЙ) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Председатель территориальной организации Профсоюза, являясь единоличным (*индивидуальным*) выборным профсоюзным органом выполняет широкий круг обязанностей и должностных полномочий. Особенностью его деятельности является то, что он, кроме отношений с внешней средой, в организационном плане находится в постоянном взаимодействии с различными категориями профсоюзного актива. Мы выделяем следующие шесть блоков взаимодействия с:

членами районного комитета профсоюза, его президиума, членами постоянных комиссий райкома профсоюза;

председателями первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений района;

работниками органов управления образованием, администрацией образовательных учреждений;

руководителями районных структур организаций профсоюзов, входящих в ФНПР и представителями иных общественных объединений, действующих на муниципальном уровне;

представителями СМИ;

представительными и исполнительно-распорядительными органами местного самоуправления, прокуратурой и судами, социальными службами, пенсионным и иными фондами, представителями бизнеса.

**Взаимодействие председателя организации с членами комитета (совета), президиума местной организации Профсоюза членами постоянных комиссий комитет осуществляется по следующим основным направлениям:**

диагностирование, перспективное и текущее планирование работы, уточнение целей и задач на конкретный отчетный период деятельности, координация совместной деятельности;

разработка локальных нормативных актов районной организации профсоюза;

подготовка пленарных заседаний комитет местной организации Профсоюза (*уточнение повестки заседания, подготовка доклада, выработка проектов постановлений и иных документов пленарного заседания*);

подготовка заседаний президиума местной профсоюзной организации (*уточнение повестки дня президиума, подготовка вопросов для обсуждения и т.д.*);

выработка коллективных решений, организация их выполнения;

анализ и оценка эффективности деятельности выборных органов местной профсоюзной организации;

выработка системы руководства первичными профсоюзными организациями;

планирование и организация работы постоянных комиссий при комитете местной профсоюзной организации, участие в подготовке пленарных заседаний, осуществлении контрольных функций и др.

**Взаимодействие председателя местной организации с председателями первичных профсоюзных организаций осуществляется по следующим основным направлениям:**

мобилизация первичных профсоюзных организаций на выполнение решений районного комитета профсоюза и выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза;

координация деятельности первичек в ходе переговоров по заключению коллективных договоров и проведения коллективных профсоюзных акций;

учеба председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива;

обсуждение эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций по реализации уставных задач;

обсуждение вопросов общественного контроля и т.д.;

обсуждение вопросов приема в Профсоюз, мотивации профсоюзного членств, обеспечения роста численности первичных профсоюзных организаций, состояния учета членов Профсоюза и т.д.;

организация сбора членских профсоюзных взносов, создание условий для деятельности профсоюзных комитетов и др.

Председатель местной организации Профсоюза устанавливает внешние контакты, сотрудничество и социальное партнерство с органами местного самоуправления, органом управления образованием, прокуратурой, СМИ, общественными объединениями и другими социальными институтами района с целью нормативно-правового, социально-экономического и информационного обеспечения процесса реализации уставной цели Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза на муниципальном уровне и контроля за соблюдением трудового законодательства в образовательных учреждениях.

Председатель местной организации Профсоюза содействует развитию социального партнерства и заключению коллективных договоров в образовательных учреждениях, организует коллективные переговоры и заключение соглашений на муниципальном уровне.

Работа председателя местной организации Профсоюза с профсоюзным активом, выборными профсоюзными органами может включать разнообразные формы взаимодействия (*коллективные, групповые, индивидуальные*), среди которых наиболее значимыми являются: организация работы выборных профсоюзных органов,

проведение конференций и семинаров, сотрудничество в рамках подготовки заседаний комитета местной профсоюзной организации и президиума, проведение различных районных (городских) мероприятий и акций, смотров - конкурсов первичных профсоюзных организаций и т.д.

## **ГЛАВА IX**

### **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ПРОФСОЮЗЕ**

Тема корпоративной культуры и профсоюзной этики становится все более актуальной для профсоюзов.

Основу корпоративной культуры составляют идеи, взгляды, основополагающие ценности, разделяемые профсоюзным активом, членами Профсоюза. Они могут быть абсолютно разными, в том числе и в зависимости от того, что лежит в основе: интересы организации Профсоюза в целом или интересы отдельных членов Профсоюза. Это – ядро, определяющее все остальное.

Пленум ЦС Профсоюза, рассматривавший вопрос «Об укреплении единства и повышении эффективности деятельности Профсоюза», принял решение использовать потенциал корпоративной культуры на благо развития Профсоюза, его первичных и территориальных организаций.

То есть, корпоративная культура становится для Профсоюза важным фактором, влияющим на организационное поведение и корпоративное развитие профсоюзных организаций. При умелом управлении этим процессом корпоративная культура может стать серьезным конкурентным преимуществом для профсоюзной организации в условиях активного формирования других институтов гражданского общества.

Кроме того, корпоративная культура – одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации профсоюзного членства. Как только человек удовлетворяет потребности первого уровня (условно говоря, чисто материальные), у него возникает потребность в другом: положении в коллективе, общности ценностей, нематериальной мотивации. И здесь на первый план выходит корпоративная культура.

Среди составляющих корпоративной культуры можно выделить такие понятия, как ценностные ориентации, идеи, установки. В рамках корпоративной культуры под этим подразумевается социально-психологический климат.

В современной литературе существует довольно много определений понятия «корпоративная культура». Большинство авторов сходятся на том, что культура организации представляет собой сложную композицию важных предположений, принимаемых членами организации в целом.

Профсоюзная организация, в которой десятки, а то и сотни человек не может сплотиться, держаться на основе лишь общих целей и



взаимных симпатий своих членов. Для этого они слишком различны, а чувство симпатии неустойчиво и изменчиво.

Чтобы сплотить профсоюзный актив, членов Профсоюза на решение уставных задач, нужны в повседневной профсоюзной практике более простые, ясные и крепкие основы, такие, как: идеи, правила, нормативы, которые по сути и составляют основу корпоративной культуры профсоюзной организации.

Используя накопленный отечественный и зарубежный опыт можно сформулировать основные подходы к формированию корпоративной культуры районной организации Профсоюза.

Корпоративная культура - это специфические для данной профсоюзной организации ценности, отношения, поведенческие нормы.

Корпоративная культура определяет типичный для данной организации Профсоюза подход к решению проблем защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

Корпоративная культура - это общие ценности, цели и задачи, убеждения и вера в благородство профсоюзной деятельности на благо членов Профсоюза, которые разделяются всеми или почти всеми членами выборных профсоюзных органов, профсоюзными активистами, членами Профсоюза.

**Корпоративная культура местной профсоюзной организации - это система принципов, традиций и ценностей, закреплённых в нормативных документах и повседневной практике профсоюзной работы, позволяющих, прежде всего, профсоюзному активу ощущать себя как единое целое.**

Носителями корпоративной культуры, естественно, являются, прежде всего, профсоюзные руководители и активисты, сами члены Профсоюза.

Сегодня невозможно дать единую схему корпоративной культуры для каждой профсоюзной организации, но, используя общие подходы, можно выстроить видение модели корпоративной культуры в организации Профсоюза.

Можно предложить к принятию в профсоюзной организации следующих постулатов и принципов, определяющих корпоративную культуру по отношению к членам Профсоюза, профсоюзному активу, социальным партнерам.

Основная идея заключается в том, чтобы профсоюзный актив, члены комитета (совета) организации Профсоюза, председатели первичных профсоюзных организаций приняли для себя и в дальнейшем руководствовались таким набором определенных ценностей, которые наиболее точно отражают и характеризуют их отношение к Профсоюзу, к практической деятельности профсоюзной организации.

В качестве принципов корпоративной культуры выступают такие постулаты, которые позволяют профсоюзному активу ощущать себя единым целым в процессе деятельности профсоюзной организации.

**Например, профсоюзный актив провозглашает, что он - есть единая команда профсоюзных лидеров, которые на уровне районной организации Профсоюза:**

дорожат доверием членов Профсоюза;

исповедуют уважение к личности, правам и интересам каждого члена Профсоюза;

считают приоритетом в своей профсоюзной деятельности защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

понимают, что все, что хорошо для члена Профсоюза, хорошо для организации Профсоюза;

настроены позитивно в любой ситуации, утверждают, что безвыходных ситуаций нет;

берут на вооружение девиз « не ошибается тот, кто ничего не делает»;

открыты и честны в отношениях с социальными партнерами;

осознают во взаимодействии с муниципальной властью,

**что:**

порядок в районе (городе) начинается с правового порядка в том коллективе, в котором они работают;

в условиях глубоких реформ важно взаимопонимание и социальное партнерство;

коллективные трудовые споры, акции являются важной, но крайней мерой защитной деятельности;

осознают важность мер по организационному укреплению Профсоюза:

стремятся к высокой активности в составе выборных профсоюзных органов;

заботятся о профсоюзном активе и его резерве;

развивают дух творчества, внедряют в работу профсоюзной организации лучшие идеи;

проводят регулярное обучение профсоюзных активистов;

ставят реальные и понятные цели в ходе реализации уставных функций профсоюза и добиваются их реализации;

осуждают любые действия, направленные на ослабление профсоюзной организации;

терпимо относятся к ошибкам коллег, допускаемым в ходе профсоюзной работы, потому что совершаются они не специально;

не накапливают негативную информацию, а честно обсуждают ее на заседаниях выборных профсоюзных органов.

**Общие принципы корпоративной культуры местной организации Профсоюза.**

В качестве общих подходов к корпоративной культуре организации выступают такие интегральные показатели, которые позволяют ощутить организационное единство, самоуправляемость и цельность деятельности организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

**Например, показателями корпоративной культуры, отражающими общее состояние деятельности районной организации Профсоюза, могли быть такие постулаты, которые гласят, что:**

Все уставные нормы в деятельности комитета местной организации Профсоюза и её президиума должны неукоснительно соблюдаться.

Развитие организации Профсоюза неотделимо от профессионального роста ее кадров и профсоюзного актива.

Умение работать в команде является базовым для профсоюзного актива местной профсоюзной организации.

Три главных качества (ответственность, творчество, нацеленность на результат) становятся отличительной особенностью профсоюзного актива района (города).

Если взялся за решение проблемы членов Профсоюза, не отступай от нее, решай быстро и качественно.

Каждый член Профсоюза, обратившийся в комитет местной профсоюзной организации достоин внимательного отношения, индивидуального подхода.

Исполнительская дисциплина - показатель эффективности и зрелости профсоюзной организации

Нет застоя в организации Профсоюза, ее развитие и совершенствование осуществляется непрерывно.

Через формирование и реализацию подобных элементов корпоративной культуры можно стимулировать инициативу, более эффективное влияние на создание положительного имиджа организации, создание атмосферы лояльных отношений между профсоюзными активистами, мобилизацию профсоюзного актива на организационное укрепление Профсоюза.

***Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры профсоюзной организации:***

нормативно-правовая база профсоюзной организации;  
локальная нормативно-уставная база деятельности организации Профсоюза;

история и традиции профсоюзной организации;

правовая грамотность профсоюзного актива;

активность работы выборных профсоюзных органов;

состояние культуры социального партнерства в коллективе;

состояние культуры внутрисоюзных отношений (*соблюдение норм устава Профсоюза и т.д.*);

общие результаты защитной деятельности Профсоюза;

состояние информационной работы в организации Профсоюза;

уровень профессионализма профсоюзного актива;  
 соответствие форм, методов и приемов работы профсоюзных органов требованиям времени;  
 состояние микроклимата в профсоюзной организации;  
 культура взаимодействия с иными общественными организациями и др.

### **Элементы организационной культуры председателя местной организации Профсоюза**

В работе председателя местной профсоюзной организации с профсоюзным активом можно выделить в организационном аспекте два взаимосвязанных момента:

Главная задача - повышение информированности актива и содействие им в овладении правовыми и организационно-уставными знаниями, позволяющими профессионально вести профсоюзную работу.

Системообразующий стержень работы председателя местной организации Профсоюза – привитие у профактива интереса к общественной работе и на этой основе побуждение его к самообразованию (*это достигается созданием хорошего микроклимата в райкоме профсоюза, заботой об активистах, их обучении и поощрении и т.д.*).

Уровень профсоюзной работы в районе или городе во многом будет зависеть от качества и культуры работы самого председателя местной организации Профсоюза. Поэтому важно научиться рационально использовать свои силы и время. Этого можно добиться, если:

осуществлять работу целенаправленно, по плану, комплексно с учетом охвата всех направлений деятельности;

поддерживать организационную культуру в деятельности выборных органов (соблюдать членами профоргана Кодекс профсоюзной этики и регламент, исключить переносы намеченных заседаний, заседания проводить мобильно и результативно, качественно готовить проекты принимаемых документов и т.д.);

действовать решительно, слаженно и дружно с членами выборных профсоюзных органов районной организации, с председателями первичных профсоюзных организаций, иметь свою позицию по обсуждаемым вопросам, не отступать от правовых и уставных норм;

делегировать часть полномочий постоянным комиссиям и профсоюзным активистом при проведении конкретных мероприятий и подготовке профсоюзных документов;

повышать производительность личного труда за счет использования компьютера и новых информационных технологий, культуры общения, создания и эффективного использования статистической и иной информации, упорядоченности труда, регламентации труда по времени;

внедрять удобные формы и способы оформления документов профсоюзной организации (*сокращение объемов, одновременно увеличивая их информационную емкость*);

организовывать продуманно и четко свои действия, опираясь на хорошую организацию и техническую оснащенность рабочего места, используя памятки, карточки, схемы и др.;

активно взаимодействовать со СМИ, через прессу и радио регулярно информировать общество о делах районной (городской) организации Профсоюза, состоянии социального партнерства на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях и др.

### **Кодекс этики членов выборных профсоюзных органов**

Важной составляющей корпоративной культуры является профессиональная этика. В научной этике как части философского учения существует раздел этики профессиональной, в рамках которой можно выделять и вести речь и об этике профсоюзной.

К представителям той или иной профессии этика предъявляет специфические моральные требования, что особым образом относится к профсоюзной работе.

Важно осознавать то, что в условиях профсоюзного плюрализма и появления альтернативных профсоюзов, когда их представители предпринимают попытки принизить роль действующих профсоюзов, в том числе и профсоюзных организаций, действующих в образовательных учреждениях, отрицательно повлиять на их имидж и мотивацию профсоюзного членства возрастает актуальность разработки Кодекса этики члена выборного профсоюзного органа.

В России первые Кодексы профессиональной этики стали разрабатываться и приниматься в рамках отдельного профессионального сообщества 1990-93 годах в связи с активным развитием в стране рыночных отношений и необходимостью в саморегулировании, то есть в создании свода правил поведения для своих членов.

Что касается Кодекса этики членов выборного профсоюзного органа территориальной (местной) организации Профсоюза, то он устанавливает обязательные правила поведения при осуществлении ими своих полномочий, основанных на морально-нравственных нормах, уважении к профсоюзной организации и Профсоюзу, к своим коллегам по профсоюзной работе.

Очевидно, что «член выборного профсоюзного органа» - это не профессия, поэтому, учитывая особенности создания профсоюзной структуры, а также цели и задачи ее деятельности, порядок формирования и полномочия, Кодекс этики по отношению к профсоюзным активистам обладает определенной спецификой, он определяет ряд важных морально-этических задач, которые стоят перед каждым членом выборного профсоюзного органа:

содействовать претворению в профсоюзных организациях норм Устава Профсоюза, идеалов демократии, добра, нравственности и справедливости;

способствовать реализации и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, прав и свобод человека и гражданина, закрепленных в Конституции РФ;

содействовать обеспечению демократических принципов развития профсоюзного движения, государства и общества.

В профсоюзной практике чаще всего Кодекс этики совмещается с Регламентом работы выборного профсоюзного органа, в котором отражаются этические нормы поведения членов профсоюзного органа. Здесь же устанавливается и ответственность за нарушение Кодекса этики.

Следует иметь в виду, что никакой административной ответственности члены выборных профсоюзных органов за несоблюдение правил не несут. Чаще всего в Кодексе устанавливаются такие виды воздействия на тех членов профсоюзного органа, кто нарушил профсоюзную этику как: предупреждение, лишение права выступления на текущем заседании профсоюзного органа, прекращение полномочий члена выборного профсоюзного органа.

В случае нарушения требований Кодекса этики председательствующий на заседании профсоюзного органа предупреждает выступающего, а в случае повторного нарушения лишает его права выступления в течение всего заседания. При неоднократном грубом нарушении членом профсоюзного органа требований профсоюзной этики его полномочия могут быть прекращены в порядке, установленном Уставом Профсоюза или положением о соответствующей организации Профсоюза (путем отзыва и замены).

Кодекс этики членов профсоюзных органов может в полном смысле слова содействовать во внутрисоюзной работе соблюдению норм Устава Профсоюза, обеспечению демократических принципов его развития.

**Согласно Кодексу этики член профсоюзного органа при осуществлении возложенных на него общественных обязанностей должен:**

руководствоваться интересами члена Профсоюза и Профсоюза в целом;

исходить из честного, разумного, добросовестного исполнения своих общественных обязанностей, относиться к коллегам в духе уважения, доверия и благожелательного сотрудничества. Воздерживаться в публичной полемике от грубых и некорректных выражений;

проявлять уважение к Уставу Профсоюза и утвержденной символике Профсоюза;

заботиться о повышении авторитета Профсоюза;

руководствоваться принципами законности, беспристрастности и справедливости.

не допускать любых форм публичной поддержки политических партий;

проявлять уважение к убеждениям, традициям, культурным особенностям этнических и социальных групп, религиозных конфессий,

способствовать межнациональному и межконфессиональному миру и согласию;

содействовать представителям средств массовой информации в объективном освещении деятельности Профсоюза и его профсоюзных организаций на местах, уважительно относиться к профессиональной деятельности журналистов;

не допускать высказываний, заявлений, обращений от имени профсоюзной организации не будучи на то уполномоченным;

уведомлять председателя организации Профсоюза или аппарат комитета профсоюза о своем опоздании или невозможности принять участие в заседании выборного профсоюзного органа и др.

## ГЛАВА X ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

Профсоюзные организации всех уровней структуры Профсоюза периодически в единые сроки, определяемые ЦК Профсоюза, проводят отчеты и выборы:

- в первичной профсоюзной организации - не реже 1 раза в 5 лет;

- в территориальной (местной) организации - не реже 1 раза в 5 лет.

Выборные коллегиальные профсоюзные органы всех уровней структуры Профсоюза в период между очередными отчетно-выборными собраниями, конференциями ежегодно отчитываются о своей работе перед избравшими их организациями Профсоюза.

Дата созыва отчетно-выборного собрания, конференции и повестка дня сообщаются членам Профсоюза или делегатам:

собрания в первичной профсоюзной организации - не позднее, чем за 15 дней;

конференции в территориальной организации Профсоюза - не позднее, чем за один месяц.

Нормы представительства и порядок выборов делегатов конференций, Съезда определяются соответствующим выборным коллегиальным профсоюзным органом.

Избрание профсоюзных органов может осуществляться прямым делегированием или непосредственно на собрании, конференции.

Количественный состав и порядок формирования (избрание, прямое делегирование) выборных профсоюзных органов определяется собранием, конференцией а также соответствующим выборным коллегиальным профсоюзным органом.

В отдельных случаях (*в случае досрочных выборов председателя или профсоюзного комитета*) решения о продлении срока полномочий или внесении корректив в сроки проведения отчетно-выборного собрания или конференции в той или иной организации Профсоюза принимают соответствующие выборные органы вышестоящих территориальных организаций Профсоюза.

Отчетно - выборные профсоюзные конференции территориальных (местных) организаций Профсоюза проводятся после проведения собраний во всех первичных профсоюзных организациях.

Отчетные доклады комитетов (советов) местных организаций Профсоюза предварительно обсуждаются и утверждаются на пленарных заседаниях комитетов.

Отчетный доклад ревизионной комиссии утверждается на заседании контрольно-ревизионной комиссии.

### **10.1. ПРИМЕРНАЯ ПОВЕСТКА ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

1. Отчет о работе Комитета местной организации Профсоюза за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ и задачи на период до \_\_\_\_\_ года.

2. Отчет о работе Контрольно-ревизионной комиссии.

3. О прекращении полномочий выборных органов местной организации Профсоюза.

4. О выборах председателя организации Профсоюза.

5. О выборах Комитета организации Профсоюза.

6. Об образовании Президиума организации Профсоюза.

7. О выборах Контрольно-ревизионной комиссии организации Профсоюза.

8. О выборах делегатов на конференцию соответствующей межрегиональной (региональной) организации Профсоюза.

9. О делегировании представителей в состав комитета соответствующей межрегиональной (региональной) организации Профсоюза.

10. О выдвижении кандидатуры на должность председателя соответствующей межрегиональной (региональной) организации Профсоюза.

11. О внесении изменений в устав (положение) об организации Профсоюза.

### **10.2. РЕГЛАМЕНТ И РАБОЧИЕ ОРГАНЫ КОНФЕРЕНЦИИ**

Отчетно-выборная конференция считается правомочной (*имеет кворум*) при участии в ней не менее двух третей избранных делегатов конференции.

Регламент работы, составы рабочих органов и повестка дня конференции предварительно формируются и обсуждаются на заседании районного комитета профсоюза и вносятся на утверждение конференции.

Конференцию территориальной (местной) организации Профсоюза по должности открывает и закрывает председатель местной организации Профсоюза.



В соответствии с традициями и нормами профсоюзной демократии для ведения профсоюзной конференции, в том числе и отчетно-выборной конференции открытым голосованием избираются: рабочий президиум; мандатная комиссия; редакционная комиссия; секретариат; счетная комиссия или группа счетчиков.

Количественный и персональный состав рабочих органов конференции вносит на рассмотрение райком профсоюза, а окончательное решение принимается конференцией.

Решения конференции по вопросу повестки дня считаются принятыми, если за него проголосовало более половины делегатов, принимающих участие в голосовании при наличии кворума.

### **Оценка работы выборного органа территориальной (местной) организации Профсоюза.**

В силу сложившейся профсоюзной практики, по итогам отчета за период полномочий, оценка комитету выставляется в форме «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Зачастую на профсоюзных собраниях члены Профсоюза оценивают работу комитета по принятой школьной шкале на «четыре», «пять», «три» или «два».

Член Профсоюза вправе высказать свою точку зрения и оценить работу профкома в любой удобной для него форме, поскольку преследуется только одна цель - выяснить удовлетворены или нет делегаты конференции и члены Профсоюза работой комитета местной организации Профсоюза и избранного ими председателя организации Профсоюза за отчетный период. А дело счетной комиссии, президиума и организаторов конференции подсчитать все положительные и отрицательные оценки и сформулировать их в обобщенной форме – «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

### **10.3. ПОРЯДОК ВЫБОРОВ, ПРОЦЕДУРА ГОЛОСОВАНИЯ**

Выборы профсоюзных органов (комитета, президиума, КРК, председателя местной организации Профсоюза) проводятся после заслушивания и обсуждения на конференции отчета комитета местной профсоюзной организации, КРК и принятия по отчетам соответствующих решений, а также после утверждения доклада мандатной комиссии по итогам проверки полномочий избранных делегатов.

На конференции местной организации Профсоюза избираются коллегиальные и единоличные выборные профсоюзные органы:

комитет (совет) организации Профсоюза;

председатель местной организации Профсоюза;

принимается решение о формировании президиума организации Профсоюза;

контрольно-ревизионная комиссия.

Порядок выдвижения и процедура голосования по выборам профсоюзных органов местной организации Профсоюза устанавливается конференцией.

Избрание коллегиальных выборных профсоюзных органов (комитета, КРК) возможно по принципу прямого делегирования от первичных профсоюзных организаций по норме, установленной комитетом местной организации Профсоюза при принятии решения о проведении отчетно-выборной профсоюзной конференции.

Избрание председателя местной организации Профсоюза осуществляется в соответствии с порядком, определяемым комитетом (советом) организации Профсоюза. В период подготовки конференции местной организации Профсоюза комитет (совет) или по его поручению специально созданная кадровая комиссия организует сбор предложений по кандидатуре на должность председателя местной организации Профсоюза. По итогам рассмотрения поступивших предложений по кандидатуре формируется список кандидатов на должность председателя организации Профсоюза для внесения предложения на рассмотрение профсоюзной конференции.

Внесение предложений от имени комитета (совета) по кандидатурам на должность председателя не ограничивает прав делегатов конференции выдвигать и другие кандидатуры на эту должность.

В состав коллегиальных профсоюзных органов могут быть выдвинуты и избраны члены Профсоюза, отсутствующие на конференции.

Процедура выдвижения и обсуждения кандидатур, как правило, предусматривает подведение черты под выдвижением и голосование по каждой кандидатуре на предмет включения ее в список для обсуждения и дальнейшего голосования по выборам на должность.

Выборы профсоюзных органов, в том числе и председателей организаций Профсоюза, делегатов на конференции соответствующих вышестоящих территориальных организаций Профсоюза, делегирование представителей в составы профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза осуществляются как открытым, так и закрытым (тайным) голосованием (решение по форме голосования в каждом отдельном случае принимается голосованием делегатов конференции).

В случае если избрание (формирование) коллегиального выборного профсоюзного органа осуществляется прямым делегированием, то проводится открытое голосование списком за весь состав соответствующего комитета профсоюза. Если выборы территориального комитета профсоюза персонально проводятся непосредственно на конференции, то голосование может быть как открытое, так и тайное в зависимости от решения конференции

### **Открытое голосование**

При открытом голосовании делегаты конференции проводят голосование по каждой кандидатуре в отдельности, предварительно включенной в список по выборам председателя, комитета (совета) или делегатов на конференцию соответствующей вышестоящей территориальной (региональной) организации Профсоюза.

При открытом голосовании подсчет голосов, как правило, проводится группой счетчиков или рабочим президиумом конференции. По каждой кандидатуре подсчитываются голоса, поданные «за», «против», «воздержался», которые после оглашения заносятся в протокол и оформляются постановлением отчетно-выборной конференции.

Избранным считается тот, кто набрал более половины голосов при наличии кворума.

### **Закрытое (тайное) голосование**

Для проведения закрытого (тайного) голосования и подсчета его результатов конференция избирает из своего состава открытым голосованием счетную комиссию. В обязанности счетной комиссии входит только проведение закрытого (тайного) голосования и подсчет голосов. В состав счетной комиссии не целесообразно избрание членов Профсоюза, кандидатуры которых выдвинуты для избрания в составы выборных органов территориальной организации Профсоюза.

Счетная комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря, о чем составляется протокол № 1 счетной комиссии, который подлежит утверждению конференцией.

Процедура закрытого (тайного) голосования предполагает следующий порядок:

счетная комиссия на основании сформированных рабочим президиумом конференции списков подготавливает бюллетени для тайного голосования в отдельности по каждому виду голосования: по выборам председателя организации Профсоюза, территориального комитета профсоюза, ревизионной комиссии, делегатов на конференции вышестоящих профсоюзных организаций, представителей в составы профсоюзных органов вышестоящих профсоюзных организаций (фамилии кандидатов располагаются в алфавитном порядке);

избирательная урна опечатывается и помещается в комнату для тайного голосования (создаются условия для соблюдения условий тайного голосования);

счетная комиссия организует выдачу бюллетеней делегатам конференции и обеспечивает тайное голосование. При этом членами счетной комиссии обеспечивают учет количества делегатов конференции, принявших участие в голосовании.

Каждый делегат при закрытом (тайном) голосовании имеет право зачеркивать в бюллетене кандидатуры или вносить новые независимо от того, в каком количестве предварительно намечено избирать тот или иной профсоюзный орган.

Недействительными признаются порванные бюллетени, бюллетени, в которых перечеркнуты фамилии всех кандидатов, а также бюллетени неустановленной формы.

После голосования счетная комиссия производит подсчет результатов голосования по каждому бюллетеню в отдельности (бюллетеней столько, сколько было видов голосования), составляет по результатам голосования протокол № 2, в котором указывается количество голосов, поданных «за» и «против» каждой кандидатуры по всем выбираемым профсоюзным органам. Протокол № 2 счетной комиссии подписывается председателем, секретарем, членами счетной комиссии и вносится на утверждение конференции.

После утверждения конференцией протокола № 2 все кандидатуры, набравшие по результатам голосования более половины голосов, являются избранными.

Все разногласия в работе счетной комиссии также выносятся на рассмотрение конференции.

Если в результате закрытого (тайного) голосования в состав профсоюзного органа избрано большее или меньшее количество человек, чем это было предварительно установлено, то конференция открытым голосованием может принять решение о признании результатов голосования по выборам профсоюзного органа в новом количественном составе.

Если делегаты конференции не согласятся с результатами голосования, то проводится новое выдвижение и повторное голосование по каждой кандидатуре.

Поименный состав избранных в состав территориального комитета профсоюза, ревизионную комиссию, делегатами на конференцию вышестоящей организации Профсоюза, делегированных в состав выборного органа вышестоящей организации Профсоюза вносятся в протокол конференции и оформляются ее постановлением.

#### ***Избрание председателя организации Профсоюза***

Председатель организации Профсоюза избирается на профсоюзной конференции в порядке, определяемом конференцией или комитетом территориальной (местной) организации Профсоюза.

Общие сроки полномочий для всех выборных профсоюзных органов в Профсоюзе - 5 лет.

В случае досрочного прекращения полномочий одним из выборных профсоюзных органов первичной или территориальной профсоюзной организации (председателя, комитета) по любым основаниям, новые профсоюзные органы избираются на срок полномочий до очередного отчетно-выборного профсоюзного собрания (конференции).

В случае если первичная или территориальная профсоюзная организация создана в период, когда остается менее чем год до завершения общих сроков полномочий выборных органов в Профсоюзе, решением соответствующего выборного органа вышестоящей

организации Профсоюза могут быть продлены сроки полномочий профорганов этой организации до отчетно-выборной кампании.

Началом срока полномочий председателя организации Профсоюза является дата профсоюзного собрания или конференции, на котором он был избран.

Вступление в должность председателя местной организации Профсоюза осуществляется со дня его избрания на профсоюзной конференции (в течение недели оформляется и подписывается акт передачи дел от предыдущего председателя территориальной организации Профсоюза).

Результаты выборов оформляются постановлением конференции об избрании председателя территориальной организации Профсоюза, отражаются в протоколе и выписка направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

При выборах председателя организации закрытым (*тайным*) голосованием из нескольких кандидатур (*на альтернативной основе*) при голосовании в бюллетене должна остаться лишь одна из выдвинутых кандидатур. При оставлении в бюллетене более одной кандидатуры такие бюллетени счетной комиссией признаются недействительными. Избранной считается кандидатура, получившая больше половины голосов делегатов конференции, участвующих в голосовании при наличии кворума.

Если в результате голосования ни одна из кандидатур не набирает более половины голосов, то проводится второй тур голосования, когда в бюллетене оставляются две кандидатуры, получившие большее количество голосов в первом туре голосования. Если и в этом случае ни одна из кандидатур не набирает более половины голосов, то по решению конференции проводится новое выдвижение кандидатур.

Недействительными считаются бюллетени неустановленной формы, а при выборах председателя организации Профсоюза - бюллетени, в которых оставлено более одной кандидатуры.

Все материалы тайного голосования хранятся в соответствующем территориальном комитете профсоюза на правах документов строгой отчетности до очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции, после чего уничтожаются по акту.

В соответствии с Уставом Профсоюза председатель территориальной (местной) организации Профсоюза входит по должности в состав комитет и президиума территориальной организации, ведет их заседания и подписывает постановления.

### **Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции**

Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции это, по сути, наказ новому составу комитет местной (районной или городской) организации Профсоюза, наиболее полно отражающий предложения и критические замечания, содержащиеся в отчетном

докладе, а также в выступлениях делегатов конференции по всем основным направлениям деятельности.

Постановление конференции, как правило, состоит из двух частей. В первой – *констатирующей* – дается анализ работы профсоюзной организации, ее выборных профсоюзных органов по реализации в отчетный период функции Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, других профсоюзных функций, а также обеспечению выполнения решений предыдущей отчетно-выборной конференции и постановлений профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Эта часть должна быть краткой, конкретной, объективно отражать как положительные стороны в работе, так и недостатки и их причины.

Во второй части, *постановляющей*, определяются задачи профсоюзной организации исходя из реальной текущей ситуации, складывающейся в сфере социально-трудовых отношений в образовании на муниципальном уровне, и уровня материального обеспечения членов Профсоюза. Здесь важно наметить на перспективу реальные меры по улучшению деятельности выборных профсоюзных органов по тем или иным направлениям деятельности с указанием сроков выполнения.

#### **10.4. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ХРАНЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

По итогам отчетно-выборной конференции оформляется протокол (стенограмма). Протоколу отчетно-выборной конференции присваивается общий порядковый номер конференции, как правило, со дня образования организации.

В случае тайного голосования бюллетени, протоколы счетной комиссии, а также другие документы (заявления, записки и др.) хранятся в комитете местной профсоюзной организации до следующей конференции на правах документов служебного пользования (после избрания нового состава комитета материалы предыдущих отчетов и выборов уничтожаются по акту, который подписывается председателями организации Профсоюза и председателем ревизионной комиссии и хранится в делах комитета).

В целях обеспечения легитимности в дальнейшей деятельности председателя и комитета (совета) при обнаружении нарушений уставных норм в ходе проведения отчетно-выборной профсоюзной конференции важно в оперативном порядке принимать меры по их устранению.

При необходимости ( в случае обнаружения в ходе отчетно-выборной профсоюзной конференции грубого нарушения Устава Профсоюза) выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза вправе принять решение об отмене результатов выборов в местной организации Профсоюза и назначить сроки повторного проведения конференции.

По итогам отчетов и выборов в местной организации Профсоюза, а также по итогам отчетно-выборной профсоюзной конференции составляется отчет по установленной в Профсоюзе форме, который подписывается председателем и направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

## **ГЛАВА XI**

### **ФИНАНСОВАЯ РАБОТА В ПРОФСОЮЗЕ**

Под финансовой работой понимается система организационно-финансовых мер выборных профсоюзных органов, включающая организацию сбора, поступления на счета выборных профсоюзных органов, организацию бухгалтерского учета, отчетности и расходование на уставную деятельность членских профсоюзных взносов и других доходов профсоюзного бюджета, предусмотренных Уставом Профсоюза и действующим законодательством РФ.

В основу финансовой работы Профсоюза положен принцип, отвечающий характеру деятельности Профсоюза, - максимальное возвращение средств, полученных от членов Профсоюза в виде членских взносов, на благо самих же членов Профсоюза через результаты деятельности профсоюзных организаций и Профсоюза в целом.

Уставом Профсоюза определены и основные источники формирования средств и имущества. Имущество Профсоюза образуется из вступительных и ежемесячных членских взносов, которые являются основой осуществления уставной деятельности Профсоюза.

В собственности Профсоюза и его организаций, в том числе на муниципальном уровне могут находиться здания, сооружения, земельные участки, оборудование и другое имущество.

Минимальные размеры ежемесячных членских взносов установлены в следующем размере:

ежемесячный членский взнос в размере 1 процента от месячного заработка, стипендии.

вступительный взнос в Профсоюз уплачивается в размере ежемесячного членского взноса.

Для того, чтобы структурные звенья Профсоюза могли осуществлять операции с данным имуществом, устав Профсоюза наделил их возможностью приобретения статуса юридического лица.

В соответствии с уставом Профсоюз решения о размере отчислений членских взносов (в %) в ЦС Профсоюза, областные, краевые, республиканские организации Профсоюза принимаются соответственно на заседаниях ЦС Профсоюза, соответствующих выборных органов межрегиональных и региональных профсоюзных организаций (или на конференциях) и являются обязательными для всех профсоюзных организаций.

В связи с тем, что структура Профсоюза имеет свою специфику, заключающуюся в наличии большого количества малочисленных первичных профсоюзных организаций, многие первичные профсоюзные организации учреждений образования (*школы, дошкольные и внешкольные учреждения*) на практике не приобретают право юридического лица, а бухгалтерский учёт ведётся в местных профсоюзных организациях.

### **11.1. ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗА**

Финансовая политика Профсоюза нацелена и предполагает:

приведение финансовой работы в организациях Профсоюза в соответствие с ГК РФ (ст. 48, 117, 213), ФЗ «Об общественных объединениях» (ст.29, 32), «О некоммерческих организациях» (ст.6, 26), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.24, 28), «О бухгалтерском учете» (ст.5,6,8), создающих правовые основы финансовой деятельности Профсоюза;

построение эффективной системы управления финансами Профсоюза, направленной на достижение уставных целей;

предотвращение отрицательных результатов финансовой деятельности организаций Профсоюза и выявление внутренних финансовых резервов обеспечения его финансовой устойчивости;

создание механизма более рационального использования профсоюзных средств на уставную деятельность через единые правила финансовой работы профорганизаций и комитетов профсоюза;

соблюдение механизма передачи в соответствии с законодательством РФ собственности Профсоюза в оперативное управление первичным и территориальным организациям Профсоюза и определение порядка, обеспечивающего финансовую устойчивость функционирования структур и Профсоюза в целом;

достижение прозрачности финансового состояния организаций Профсоюза для члена Профсоюза;

улучшение использования организациями Профсоюза рыночных механизмов привлечения финансовых средств;

достижение оптимального учета интересов всех структур Профсоюза в финансовом обеспечении их деятельности.

### **11.2. СОДЕРЖАНИЕ ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (МЕСТНОЙ) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Финансовая работа организации Профсоюза и ее выборного профсоюзного органа включает:

составление сметы комитета профсоюза соответствующего уровня;

обеспечение своевременного поступления в кассу профсоюзной организации денежных средств, предусмотренных сметой;

экономное и целесообразное расходовании средств;



ведении бухгалтерского учета денежных средств и материальных ценностей;

составление отчета об использовании средств профсоюзного бюджета и предоставление его на рассмотрение и утверждение соответствующего выборного профсоюзного органа или собрания(конференции);

обеспечение и сохранность денежных средств и имущественно-материальных ценностей;

своевременное начисление и уплату налогов, предусмотренных законодательством;

предоставление возможности и создание условий для работы контрольно-ревизионной комиссии;

своевременное предоставление отчета в налоговые органы, вышестоящие профсоюзные органы.

### **Порядок рассмотрения и утверждения бюджетов и смет выборных профсоюзных органов.**

Проекты смет и бюджетов профсоюзных организаций составляются на основе анализа отчетных данных об использовании средств за предыдущий финансовый год.

Сметы профсоюзных организаций подлежат утверждению на собраниях первичных или заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов районных организаций Профсоюза.

### **11.3. СМЕТА ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И ПРИНЦИПЫ ЕЕ СОСТАВЛЕНИЯ**

Для планирования доходов и расходов составляется смета. Согласно ст.3 и ст.29 ФЗ «О некоммерческих организациях» профсоюзные организации обязаны составлять сметы, а также финансовый план, который подлежит утверждению на комитете местной организации Профсоюза.

Смета местной профсоюзной организации выполняет две важные функции:

Распорядительную, поскольку является документом, принятым решением руководящего органа местной организации Профсоюза (комитетом(советом).

Регламентирующую, поскольку смета - это основной документ, регламентирующий финансово-хозяйственную деятельность местной организации Профсоюза на определенный период.

Смета комитета местной профсоюзной организации - это финансовый план формирования и использования средств, поступающих

в распоряжение организации Профсоюза в соответствии с уставом Профсоюза.

Смета составляется на календарный год, а потому ее называют «годовая смета».

Рекомендуется (для крупных местных профсоюзных организаций) статьи сметы показывать в процентном отношении от доходов профсоюзной организации. В связи с тем, что местной организации Профсоюза необходимо отчитываться перед налоговыми органами ежеквартально, то смету следует составлять поквартально на весь год вперед. Каждые три месяца сметные суммы за прошедший квартал суммируются, суммы на последующие три квартала при необходимости пересматриваются и добавляются к бюджету на предстоящий год. Этот прием носит название скользящего метода составления сметы.

В структуре годовой сметы выделяется, как правило, доходная и расходная части.

В соответствии с введением в действие плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности Советом ФНПР предложен рабочий «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных организаций».

Процент отчислений от членских профсоюзных взносов, оставляемый в районной профсоюзной организации, определяется в соответствии с п. 53 Устава Профсоюза.

В соответствии с законодательством РФ в Профсоюзе процент отчисления средств на содержание деятельности на том или ином уровне структуры Профсоюза устанавливается сверху вниз.

Исходя из этого решение о размере отчисления членских профсоюзных взносов на организацию работы высшего органа Профсоюза принимает ЦС Профсоюза. В соответствии с новым законодательством РФ, всякий раз при принятии решения о проценте отчисления в ЦС Профсоюза ЦС Профсоюза принимает решение в форме постановления о передаче оставшейся суммы членских профсоюзных взносов (в процентном выражении) в оперативное управление территориальным организациям Профсоюза, которые на основании норм Устава Профсоюза определяют размеры средств на организацию работы территориальной организации Профсоюза. Комитеты местных организаций Профсоюза принимают решение об отчислении средств на организацию своей деятельности на муниципальном уровне. Оставшиеся средства поступают в распоряжение первичной профсоюзной организации. Как правило, этот размер колеблется в пределах 20-30%.

В соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзным организациям предоставлена определенная самостоятельность в использовании средств Профсоюза, переданных им в оперативное управление. Основными критериями которыми руководствуются организации Профсоюза при составлении смет являются: целесообразность, рациональность, экономность, направленность на уставную деятельность.

Исходя из сложившейся практики и функциональных обязанностей проект сметы разрабатывается председателем и бухгалтером местной организации Профсоюза и после обсуждения на президиуме вносится на утверждение комитета местной организации профсоюза.

Одновременно на основании рекомендаций ЦС Профсоюза рассматриваются и утверждаются штатное расписание и должностные оклады освобожденных профсоюзных работников комитета, премиальный фонд, размеры доплат неосвобожденным профсоюзным работникам.

Комитет (совет) местной профсоюзной организации вправе вносить в течение года изменения в смету по всем показателям, за исключением тех, которые определены вышестоящим профсоюзным органом ( процент отчисления в вышестоящий орган, предельные нормы расходов по тем или иным показателям и др.)

Правильное составление сметы имеет большое значение для финансовой работы Профсоюза, но этого недостаточно. Необходим постоянный контроль за выполнению предусмотренных сметой доходов и расходов. Право контроля за финансами организаций Профсоюза предоставлено ревизионным комиссиям этих организаций, а также выборным органам вышестоящих организаций Профсоюза.

### **Планирование доходной части сметы.**

В доходной части сметы отражаются источники поступления средств:

- отчисления от членских и вступительных профсоюзных взносов;
- прочие поступления;
- внутрибюджетные перечисления.

Рассмотрим, что представляет собой каждая статья доходной части сметы, каковы источники их образования, каков порядок их планирования.

Отчисления от членских профсоюзных взносов.

Основным источником доходной части сметы комитета местной организации Профсоюза являются вступительные и членские профсоюзные взносы.

Профсоюзные взносы, исчисленные с заработка по основному месту работы, уплачиваются в безналичной форме через бухгалтерию образовательной организации.

**Примерный перечень расходов средств профсоюзных организаций включает:**

обеспечение деятельности выборных профсоюзных органов по представительству и защите прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

обеспечение организационных мероприятий, связанных с осуществление уставных функций (заключение соглашений, смотры, конкурсы и др.);

содержание аппаратов организаций Профсоюза;

обучение профсоюзных кадров и актива;

содержание или аренды помещений выборных органов Профсоюза;

организационное обеспечение деятельности организаций и профсоюзных органов (конференции, собрания, заседания комитетов, президиумов, расходы по командировкам и др.);

создание системы социальной защиты освобожденных профсоюзных работников;

обслуживание членства в Профсоюзе (изготовление бланков профсоюзных билетов, профсоюзной символики и др.);

создание системы поощрения профсоюзных кадров и актива (изготовление наград, обеспечение бланками Почетных грамот и др.);

изготовление и обеспечение организаций Профсоюза едиными формами статистической и финансовой отчетности;

приобретение множительной и компьютерной техникой;

создание собственной информационной системы (выпуск регулярных бюллетеней, журналов и др.);

обеспечение методической работы (выпуск учебных пособий и методических бюллетеней);

создание фондов обучения профсоюзных кадров и актива и др.;

финансовое выполнение обязательств перед выборными органами вышестоящих профсоюзных организаций.

Кроме того, в соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзные организации могут иметь на своем балансе (на правах собственности) спортивные, оздоровительные, культурно-просветительские учреждения и соответственно нести по ним расходы.

В соответствии с Уставом Профсоюза на уставную деятельность должны расходоваться и поступления от хозяйственной деятельности профсоюзных организаций.

Как правило, основанием для определения размера ассигнований на проведение конкретных мероприятий является план и смета на проведение мероприятий.

#### **11.4. ПОРЯДОК УПЛАТЫ ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ**

В соответствии с Уставом Профсоюза все члены Профсоюза, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации, ежемесячно уплачивают членские профсоюзные взносы в размере одного процента от заработной платы.

Временно не работающие члены Профсоюза или вышедшие на пенсию уплачивают членские профсоюзные взносы по ведомости в первичную профсоюзную организацию, в которой состоят на

профсоюзном учете. Председатель первичной профсоюзной организации в установленном порядке вносит собранные профсоюзные взносы на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы удерживаются в порядке, установленном в профсоюзной организации.

С июля 1979 года Секретариат ВЦСПС (бывший Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов) разрешил вводить новую безналичную форму уплаты членских взносов.

Затем эта форма уплаты профсоюзных взносов нашла свое отражение в законодательстве РФ. В статье 28 ФЗ «О профсоюзах...» определено, что при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Обязанность работодателя по перечислению членских профсоюзных взносов закрепляется коллективным договором.

Заявление о безналичной форме уплаты членских профсоюзных взносов член Профсоюза пишет один раз. Заявление подается на имя работодателя (*руководителя образовательного учреждения*) один раз (*законодательство не предусматривает его обновление через какой-то период времени*) при вступлении в Профсоюз и действует до тех пор, пока работник находится в трудовых отношениях и пока он в письменной форме не известит работодателя о прекращении взимания членских профсоюзных взносов (*в связи с прекращением членства в Профсоюзе по любым основаниям*).

Контрольно- ревизионная комиссия профсоюзной организации не реже двух раз в год проверяет правильность поступления профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления на расчетный счет профсоюзной организации. При нарушении сроков и порядка перечисления членских профсоюзных взносов, предусмотренных коллективным договором, соглашением, использовании профсоюзных средств не по назначению администрация несет ответственность в соответствии с действующим законодательством ст. 29, 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Поскольку результатами деятельности профсоюзных организаций пользуются не только члены Профсоюза и их семьи, но и работники, не являющиеся членами Профсоюза, а потому ФЗ «О профсоюзах...» (ст.28, п.4) предусматривает, что «...работодатели по письменному заявлению работников - не членов профсоюза ежемесячно перечисляют на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленном коллективным договором, соглашением».

Письмом Центрального банка РФ от 27 мая 1997 г. № 456 подтверждено, что перечисление профсоюзных взносов на текущие счета профсоюзов с расчетных (текущих) счетов юридических лиц должно производиться одновременно с получением средств на заработную плату

на основании платежных поручений организаций. Таким образом, при недостатке средств на расчетном счете учреждение перечисление профсоюзных взносов на те же счета профсоюзов должны производиться в третью очередь одновременно с получением средств на заработную плату (ст. 855 ГК РФ).

Прочие поступления. По этой статье отражаются суммы, поступившие из прочих источников. Для профсоюзных организаций, не занимающихся предпринимательской деятельностью, существует несколько источников прочих поступлений:

1. Поступления от хозяйственных органов на культурно-массовую и спортивную работу. ФЗ «О профсоюзах...», устанавливает, что «размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им культурно-массовой и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, коллективным договором, соглашением».

2. Процент за пользование остатками средств, находящихся на текущем счете (по договору с банком).

3. Процент, получаемый от размещения свободных средств на депозитном вкладе или депозитном сертификате, от дивидендов по акциям, ценным бумагам.

4. Получение средств и имущества безвозмездно.

5. Доход от сдачи имущества в аренду.

6. Реализация основных фондов и другого имущества.

7. Средства, выявленные при инвентаризации.

8. Возврат расходов прошлых лет.

Доходы, полученные по п.3, 4, 5 подлежат обложению налогом на прибыль, как внереализационные доходы.

Внутрибюджетные поступления - дополнительные средства могут поступать от выборных органов вышестоящих профсоюзных организаций и наоборот (от нижестоящих структур) на проведение конкретных мероприятий (семинары, смотры, конкурсы, обучение и т.д.).

### **11.5. КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННАЯ РАБОТА**

Поскольку в Профсоюзе членство индивидуальное, а не коллективное, то, как известно, учитель или другой работник образования вступает не в первичную или местную профсоюзную организацию, а в Профсоюз. В Гражданском кодексе РФ (ст.117) определено, что в общественных организациях, основанных на индивидуальном членстве, член общественного объединения, передавший часть своего имущества в качестве членского взноса, теряет на него право. Собственником переданного в качестве членского взноса имущества становится Профсоюз, а не первичная или местная профсоюзные организации.

В связи с эти Профсоюз в своем уставе определил порядок пользования имуществом Профсоюза (членскими профсоюзными взносами). В соответствии с уставом Профсоюза для обеспечения

финансовой деятельности структур Профсоюз (ЦС Профсоюза как орган управления) передает им часть имущества (в виде членских профсоюзных взносов) в оперативное управление. Структурные звенья Профсоюза - первичные, районные, городские, окружные, областные, краевые и республиканские организации Профсоюза владеют, пользуются и распоряжаются имуществом Профсоюза на правах оперативного управления в пределах, установленных законами, и в соответствии с уставными целями и назначением имущества (ст. 117 ГК РФ, ст.32 ФЗ «Об общественных объединениях»).

Это означает, что они становятся субъектами гражданского права и могут владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом Профсоюза на правах оперативного управления, а также нести обязанности. При этом организации Профсоюза несут ответственность перед Профсоюзом за сохранность и эффективное использование закрепленной за ними собственности.

В силу этого положения выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза имеют уставное право осуществлять внутрипрофсоюзный (ведомственный) контроль (внутренний аудит) за эффективность и целесообразностью расходования профсоюзных средств по всей вертикали структуры Профсоюза. Для этих целей в аппаратах выборных профсоюзных органов могут вводиться должности ревизоров для осуществления финансовых ревизий, проверок целесообразности и правильности расходования средств Профсоюза. По итогам работы ревизоров или иных финансовых проверок вопросы могут заслушиваться на заседаниях президиумов, а в случае обнаружения грубых нарушений и тем более финансовых злоупотреблений комитеты вправе передавать дела в следственные органы и привлечения распорядителей кредитов к уголовной ответственности.

Одновременно с внутрипрофсоюзным финансовым контролем в Профсоюзе существует система – институт общественного профсоюзного (со стороны членов Профсоюза) контроля, которую образуют контрольно-ревизионные комиссии (КРК).

КРК наделена правом проводить ревизии и информировать по итогам конференции или выборный профсоюзный орган вышестоящей профсоюзной организации, вплоть до ЦС Профсоюза (при необходимости в случае грубых финансовых нарушений или нарушений Устава Профсоюза выборный профсоюзный орган вышестоящей организации Профсоюза вправе реагировать на сигналы КРК вплоть до созыва внеочередной конференции для выражения недоверия выборному профсоюзному органу или руководителю профсоюзной организации, допустившим финансовые нарушения).

КРК избирается на конференции одновременно с комитетом местной организации Профсоюза на срок полномочий комитета (совета), подотчетна конференции местной организации Профсоюза и выборному органу вышестоящей организации Профсоюза.

Количественный состав КРК местной организации Профсоюза устанавливается конференцией, но, как показывает практика, наиболее работоспособной комиссия считается при избрании ее в количестве 7 - 9 человек. Член КРК не может одновременно являться членом комитета местной (территориальной) организации Профсоюза.

КРК избирает из своего состава председателя и заместителя (заместителей).

Члены КРК участвуют в работе конференций, а председатель комиссии - в работе комитета (совета), президиума организации с правом совещательного голоса.

### **Содержание деятельности КРК**

Ревизионная комиссия не реже 1 раза в год осуществляет документальные проверки (ревизии):

финансово-хозяйственной деятельности комитета (совета) организации Профсоюза, а также организаций и учреждений, учрежденных комитетом(советом);

полноты сбора членских профсоюзных взносов;  
своевременности перечисления членских профсоюзных взносов на счет вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

правильности ведения бухгалтерского учета средств и материальных ценностей;

соблюдения финансовой дисциплины;

правильности составления и исполнения смет;

сохранения денежных средств и материальных ценностей, целесообразности произведенных расходов;

достоверности финансовой отчетности.

КРК имеет право запрашивать в кредитных организациях данные о наличии средств на текущем счете территориальной (местной) организации Профсоюза.

КРК самостоятельно определяет периодичность заседаний, порядок проведения проверок и ревизий.

Заседания КРК проводятся по мере необходимости.

Ревизии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

По результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности комитета (совета) составляется акт, который подписывается председателем и членами КРК. Акт КРК визируется председателем территориальной(местной) организации Профсоюза и представляется в комитет (совет) организации профсоюза и при необходимости в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Разногласия между КРК и комитетом (советом) местной организации профсоюза рассматриваются и разрешаются конференцией местной организации Профсоюза или президиумом выборного органа вышестоящей территориальной (региональной) организации Профсоюза.



## ГЛАВА XII

### ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Документы организации Профсоюза являются информационными источниками и средством юридического доказательства.

Вся многообразная деятельность районной и первичной профсоюзной организации отражается в различных документах, которые составляют делопроизводство выборного профсоюзного органа. Документом профсоюзной организации может быть любая информация, зафиксированная на материальном носителе.

Профсоюзные организации в своей деятельности создают, получают и используют документы, изготовленные различными способами: рукописные, созданные на компьютере (по электронной почте), кино-, фото-документы, звуковые и иные виды документов.

**Делопроизводство комитета (совета) местной профсоюзной организации** – деятельность, охватывающая оформление, учет и хранение профсоюзной документации и организацию работы с документами.

**Дело** – совокупность профсоюзных документов, относящихся к одному вопросу или направлению профсоюзной деятельности и помещенных в отдельную накопительную папку.

Важным элементом делопроизводства комитетов профсоюза является номенклатура дел.

**Номенклатура дел** - систематизированный перечень наименований дел, заводимых в районной организации Профсоюза, с указанием сроков их хранения, составленный по определенной форме.

Порядок ведения делопроизводства в первичных и местной организациях Профсоюза определяется комитетами (советами) профсоюза на основании рекомендаций ЦС Профсоюза.

В силу своего статуса ответственность за состояние, ведение и сохранность документов в профсоюзной организации несет председатель первичной или территориальной (местной) организации Профсоюза.

Перечень документов (номенклатура дел), которые ведутся в профсоюзной организации, утверждается постановлением президиума местной организации Профсоюза.

Документы, созданные в результате деятельности выборных профсоюзных органов, профсоюзных активистов и штатных работников профсоюза, направленные на реализацию уставных функций и полномочий, делятся в соответствии с их содержанием на **три общие категории:**

**Организационные документы:**

Устав (положение) о местной организации Профсоюза;  
протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;

протоколы заседаний комитета профсоюза;  
 протоколы заседаний президиума организации;  
 положения о постоянных комиссиях;  
 инструкции, рекомендации по внутрисоюзным вопросам и др.

**Управленческие документы:**

постановления, резолюции конференций, комитета (совета), президиума местной организации, решения собраний профсоюзного актива, распоряжения председателей организаций Профсоюза и т.п.

**Информационно-справочные документы:**

справки, аналитические, докладные записки, акты, письма, заявления, обращения и др.

## **12.1. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

Согласно сложившейся практике и необходимости обеспечения практической деятельности выборных профсоюзных органов рекомендуется иметь в комитете профсоюза следующие документы:

протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;  
 протоколы заседаний комитета местной организации Профсоюза;  
 протоколы заседаний президиума организации Профсоюза;  
 планы работы комитета, постоянных комиссий;  
 накопительные материалы по направлениям деятельности местной организации Профсоюза исходя их уставных задач (справки и другие рабочие материалы по подготовке заседаний комитета, президиума);  
 рабочие материалы постоянных комиссий;  
 финансовые документы (сметы, штатное расписание, статистические отчеты и другие материалы) (бухгалтерский учет и делопроизводство в бухгалтерии ведутся по отдельной номенклатуре дел);  
 статистические отчеты;  
 журнал входящей и исходящей корреспонденции;  
 материалы КРК;  
 постановления, нормативные и методические документы выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и ЦС Профсоюза.

Конкретная номенклатура (перечень дел), которая ведется в комитете профсоюза, составляется и утверждается на заседании президиума организации на срок полномочий (*или на каждый год*), исходя из необходимости документального обеспечения деятельности местной организации Профсоюза.

**Общие требования к профсоюзным документам**

Объем профсоюзного документа, как правило, не должен превышать трех страниц, а по наиболее крупным, многоплановым проблемам – шесть страниц, не считая приложений.

Профсоюзные документы пишутся в официально-деловом стиле и должны отвечать следующим требованиям:

- краткость и емкость изложения;
- смысловая четкость текста и отдельных формулировок (не должно быть двоякого толкования);
- последовательность изложения материала, логичность;
- обоснованность выводов и предлагаемых решений;
- единообразие по всему документу наименований профсоюзных органов, различных терминов;
- использование слов, признанных общелитературной нормой.

Управленческие документы в Профсоюзе принимаются в форме постановлений (для руководящих и исполнительных профсоюзных органов – конференции, собрания, комитеты профсоюза) и распоряжений (для индивидуальных выборных профсоюзных органов - председатели профсоюзных организаций).

Принимаемые профсоюзными органами документы могут делиться на нормативные и индивидуальные.

Нормативные акты содержат уставные (правовые) внутрисоюзные нормы – определенные правила, рассчитанные на длительное применение.

Индивидуальные акты содержат уставные (правовые) предписания, с помощью которых решаются конкретные вопросы профсоюзной практики в той или иной организации Профсоюза.

Постановления, распоряжения должны иметь заголовок, дату принятия и номер (*протокольный номер, включающий порядковый номер заседания профсоюзного органа и порядковый номер рассмотрения вопроса на заседании, например, 5-2 ( 5/2 )*).

Изложению конкретных управленческих пунктов постановлений, распоряжений, как правило, предшествует преамбула (*констатирующая часть*). В констатации указываются фактические обстоятельства и мотивы, послужившие основанием для подготовки и рассмотрения тех или иных вопросов на заседании профсоюзного органа, а также содержатся ссылки на законы, постановления профсоюзных органов и иные акты, в соответствии с которыми принимается данное постановление (распоряжение). В констатацию не включаются положения нормативного характера.

За констатирующей частью следует постановляющая часть, в которой излагаются все управленческие или нормативные предписания, направленные на решение поставленной уставной задачи в последовательности, обеспечивающей правильное понимание содержания постановления.

Постановляющая часть по необходимости подразделяется на пункты. Каждый пункт содержит одно нормативное положение или управленческое предписание (*при необходимости могут указываться сроки выполнения того или иного пункта и ответственные*).

Как правило, в случае необходимости, в последнем пункте постановления делается запись по возложению контроля за выполнение постановления.

При необходимости к постановлению прилагаются приложения, справки, информации, таблицы и др., ссылка на которые обязательна в тексте постановления (*если несколько приложений, то они нумеруются по порядку*).

При подготовке вопроса на заседание коллегиального профсоюзного органа к проектам сложных по содержанию рассматриваемых проблем готовится для всех членов выборного органа *пояснительная записка (при необходимости)*.

В малочисленных первичных профсоюзных организациях, чаще всего, отдельное постановление собрания или профсоюзного комитета не принимается, а включается непосредственно в протокол, который также подписывается председателем профсоюзной организации. В таких случаях профсоюзный комитет в текущей работе использует (*при необходимости*) выписки из протокола.

#### **Порядок оформления протоколов.**

**Протокол** - это документ профсоюзной организации, в котором последовательно и в полном объеме зафиксирован весь ход проведения конференции, заседания райкома профсоюза или его президиума и принятые ими решения.

Председатель организации Профсоюза обеспечивает (*через магнитную запись, организацию работы секретариатов и др. формы*) организацию протокольных записей конференций и заседаний выборных профсоюзных органов.

Протокол должен максимально отражать содержание заседания райкома профсоюза (президиума), конференции, отвечать требованиям полноты и достоверности информации и обеспечивать юридическую полноценность, которая определяется наличием в протоколе всех необходимых реквизитов, правильным их оформлением.

Как правило, открывает и ведет профсоюзную конференцию председатель организации Профсоюза (помощь в ведении конференции могут оказывать члены рабочего президиума конференции).

Подписывает протокол конференции (стенограмму) в любом случае председатель районной организации Профсоюза (часто протоколы профсоюзных собраний, конференций или заседаний выборных органов подписывают председатель и секретарь, что является не верным, поскольку секретарь или секретариат избираемый как рабочий орган для оказания помощи в ведении конференции и оформлении протоколов не несет ответственности за тот или иной документ конференции. Вся ответственность за итоговый документ – протокол конференции лежит на председателе организации Профсоюза, а потому только он по должности и подписывает его).

При оформлении протоколов не существует (при рассмотрении вопросов на заседаниях) понятия «основной», «в разном» или «второстепенный» вопрос (*это условные названия для профсоюзных работников и актива, определяющие объем и затрату усилий при их подготовке и не более*).

Любой вопрос, требующий решения конференции или выборного профсоюзного органа (с обсуждением или без обсуждения), вносится в повестку дня, рассматривается в порядке очередности, определенной на заседании, и имеет одинаковую как правовую, так и управленческую силу в профсоюзной организации.

Вопросам, рассматриваемым на собрании или заседании профсоюзного органа, присваиваются те порядковые номера, под которыми впоследствии оформляются соответствующие постановления.

## 12.2. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПРОТОКОЛОВ

Профсоюз работников народного образования и науки РФ  
(наименование организации Профсоюза)

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_**  
**отчетно-выборного профсоюзной конференции**  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

Избрано делегатов \_\_\_\_ .

Присутствуют на конференции \_\_\_\_ .

Отсутствуют по причине (болезнь, отпуск, командировки и др.

Приглашенные: \_\_\_\_\_ (ф.и.о., должность)

Председательствовал (ли) \_\_\_\_\_

Члены рабочего президиума конференции: \_\_\_\_\_ (список).

Секретариат конференции \_\_\_\_\_ (список).

### Повестка дня:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

и т.д.

1. **Слушали:** Отчет комитета местной организации Профсоюза о работе за период с \_\_\_\_\_ (месяц, год) по \_\_\_\_\_ (месяц, год) и задачи на предстоящий период». (Доклад на \_\_\_\_\_ листах прилагается).

2. **Слушали:** Доклад председателя КРК (отчет о работе ревизионной комиссии за период с \_\_\_\_\_ (месяц, год) по \_\_\_\_\_ (месяц, год). (Доклад на \_\_\_\_\_ листах прилагается).

По отчетным докладам комитет и контрольно-ревизионной комиссии выступили:

1).

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

(краткая запись выступления или указание, что текст на \_\_\_\_\_ листах прилагается)

*( Вносится предложение об избрании комиссии по подготовке проекта постановления конференции. Конференция определяет количественный состав, порядок избрания и голосованием избирает комиссию в количестве \_\_ человек в составе \_\_\_\_\_ (список).*

Продолжение выступлений: (делается краткая запись выступлений).  
(После прекращения прений).

**Слушали:** о проекте постановления отчетно-выборной профсоюзной конференции.

**Постановили:** *( Приводится текст постановления по первому вопросу или указывается, что постановление на \_\_\_\_\_ листах прилагается, а также протоколируются результаты голосования по постановлению («за», «против», «воздержался»).*

**Постановили (по второму вопросу):** Отчет КРК утвердить.

**3. Слушали:** о выборах председателя местной организации Профсоюза. *(Рассматриваются и вносятся в протокол все кандидатуры, а также фиксируется порядок избрания председателя местной организации Профсоюза, итоги голосования («за», «против», «воздержался»).*

*(Если конференция избирает председателя закрытым (тайным) голосованием, то в протоколе делается ссылка на протоколы №№ 1,2, счетной комиссии, которые прилагаются к протоколу конференции.*

**В случае закрытого (тайного) голосования в протоколе собрания (конференции) указывается:**

**4. Слушали:** об избрании счетной комиссии конференции в количестве \_\_ человек, персонально (указываются ф.и.о.)

**5. Слушали:** о выборах (формировании) комитета местной организации Профсоюза.

*(Заслушивается доклад мандатной комиссии о делегировании представителей в состав райкома профсоюза).*

**Постановили:** Избрать комитет местной организации Профсоюза из \_\_ человек в следующем составе *(зачитывается список избранных (делегированных) в состав комитета (голосовали списком \_\_, «за» \_\_, «против» \_\_, «воздержался»).*

**6. Слушали:** о выборах КРК *(указывается количественный состав и порядок избрания).*

**Постановили:** В состав КРК избрать \_\_\_\_\_ (ф.и.о. - «за» \_\_, «против» \_\_, «воздержался» \_\_ *(по каждой кандидатуре или списком).*

**Примечание:** В случае закрытого (тайного) голосования осуществляются следующие процедуры, которые заносятся в протокол конференции:

**Слушали:** Председателя счетной комиссии (ф.и.о.) о протоколе № 1 по выборам председателя и секретаря счетной комиссии *(приложение I).*

*(Председатель счетной комиссии информирует конференцию о порядке голосования, как правило, для организации голосования объявляется перерыв).*

*(После перерыва председатель счетной комиссии оглашает протоколы № 2,3,4. (приложения 2,3,4.).*

Протоколы счетной комиссии утверждаются конференцией с указанием количества проголосовавших «за», «против», «воздержался» по каждому протоколу.

**Председатель местной организации Профсоюза** \_\_\_\_\_  
(подпись)

Профсоюз работников народного образования и науки РФ  
(наименование организации Профсоюза)

**ПРОТОКОЛ №\_\_**  
**пленарного заседания комитета местной организации**  
**Профсоюза**

\_\_\_\_\_ (дата)

Избрано в состав комитета \_\_\_\_\_ чел.

Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ чел.

Приглашены:

(Ф.И.О., должность)

**Повестка дня (например) :**

1. О состоянии профсоюзного членства и уплате членских профсоюзных взносов в районной организации Профсоюза.

1. **Слушали:** по первому вопросу « О.....» с докладом выступил председатель комиссии по организационно-массовой работе (ф.и.о.). (доклад прилагается).

Вопросы к докладчику: *(отражаются все вопросы).*

Выступили: *(дается ф.и.о. и краткое содержание выступления).*

**Постановили:** Постановление прилагается *(или приводится полный текст постановления в протоколе).*

*(И так далее по каждому вопросу повестки дня).*

**Председатель местной организации Профсоюза** \_\_\_\_\_  
(подпись)

**12.3. ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК ПЕРЕДАЧИ ДЕЛ ПРИ СМЕНЕ**  
**ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (МЕСТНОЙ)**  
**ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

После отчетно-выборной профсоюзной конференции *(при смене председателя местной организации Профсоюза)* осуществляется передача профсоюзных документов (дел) прежним председателем в присутствии председателя КРК.

О приеме-сдаче дел составляется акт не позднее недельного срока после отчетно-выборной конференции.

Акт подписывается бывшим и вновь избранным председателями территориальной (местной) организации Профсоюза в присутствии председателя КРК, о чем делается запись в акте.

Акт рассматривается и утверждается на заседании президиума местной организации Профсоюза.

Приемо-сдаточный акт составляется в трех экземплярах, из них первый хранится в делах комитета, второй высылается в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза, третий выдается на руки прежнему председателю (*в акте указываются передаваемые документы, в том числе и бухгалтерские (согласно номенклатуре), печати, бланки профсоюзных билетов, материальные ценности и имущество, находящееся на балансе организации Профсоюза*).

#### **12.4. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОКУМЕНТОВ**

Заявления (письма) членов Профсоюза рассматриваются в срок до одного месяца, а не требующие дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 дней со дня поступления. Письма (заявления), не относящиеся к полномочиям районного комитета профсоюза, направляются по принадлежности не позднее чем в пятидневный срок.

Предложения членов Профсоюза, высказанные на конференциях, заседаниях выборных органов, фиксируются в соответствующих протоколах и по ним организуется работа, о чем информируются заявители на очередных конференциях, заседаниях выборных органов.

В работе райкома профсоюза важное место отводится контролю за выполнением принимаемых решений.

Возможность контроля и эффективность выполнения постановления во многом зависит от качества принимаемого постановления. Наличие в постановлении конкретных и ясных формулировок, сроков исполнения и ответственных за то или иное мероприятие придает постановлению деловой характер и обеспечивает его эффективное выполнение.

Как правило, на очередном заседании президиума или райкома профсоюза или очередной профсоюзной конференции председатель организации Профсоюза информирует делегатов, членов выборных профсоюзных органов о ходе выполнения предыдущих постановлений.

#### ***Примечание***

1. Конкретная система работы с документами в территориальной организации Профсоюза закрепляется организационным документом - регламентом территориального (районного) комитета профсоюза,



должностными инструкциями и др.), в котором устанавливается порядок работы по созданию, принятию и доработке профсоюзных документов.

## **ГЛАВА XIII В ЗАПИСНУЮ КНИЖКУ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

### ***Виды общественных организаций:***

*Правительственные организации* – этот статус присваивается высшим официальным органам власти. К ним относятся организации, зафиксированные в Конституции РФ, указах Президента РФ и т.д. (например, министерства, Агентства, Правительство РФ и т.д.).

*Неправительственные организации* - это организации, не имеющие такого статуса.

*Коммерческие организации* - организации, которые создаются физическими и юридическими лицами с целью получения максимальной прибыли в интересах учредителей.

*Некоммерческие организации* ставят своей основной целью удовлетворение общественных потребностей.

*Бюджетные организации* планируют масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств.

*Не бюджетные организации* сами изыскивают источники финансирования, заключая договора с другими организациями, в том числе с бюджетными, на изготовление продукции или оказание услуг.

*Общественные организации* строят свою деятельность на основе удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов общества преимущественно во внутренней для организации среде. В общественных организациях все поступившие членские взносы и другие средства расходуются на удовлетворение потребностей своих же членов.

*Хозяйственные организации* предназначены для удовлетворения потребностей и интересов человека и общества преимущественно во внешней для организации среде путем производства продукции.

*Формальные организации* имеют четко поставленные цели, формализованные правила, структуру и связи. Они регистрируются в государственных органах в установленном законом порядке и могут иметь статус юридического или неюридического лица. Отношения между людьми регулируются различного рода документами: законами, приказами и т.д.

*Неформальные организации* создаются на базе общих интересов, имеют лидера и не ведут финансово-хозяйственной деятельности. Они не регистрируются в государственном органе. Отношения между членами строятся на основе личных симпатий.

***Виды правоотношений по социальному обеспечению*** – правоотношения по выплате пенсий, пособий и денежных выплат.

*Виды пенсий:* по старости; по инвалидности; в связи с потерей кормильца; за выслугу лет; социальные; отдельным категориям граждан.

*Виды пособий:* по безработице; по беременности и родам; по уходу за ребенком (до полутора лет); по временной нетрудоспособности; в связи с профессиональным заболеванием; беженцам и вынужденным переселенцам; в связи с участием лица в борьбе с терроризмом; гражданам, пострадавшим в связи с вакцинацией; другие.

*Виды денежных выплат:* семьям, принявшим детей на воспитание; лицам, осуществляющим уход за малолетними детьми в возрасте до 3-х лет; студентам, аспирантам, находящимся в академических отпусках по состоянию здоровья; лицам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы; женам военнослужащих; лицам, обучающимся в государственных и муниципальных учебных заведениях, на питание и проезд; другое.

**Гражданские права и обязанности (Г.п.и о.)** - понятие, употребляемое в гражданском праве для обозначения прав и обязанностей, составляющих содержание гражданского правоотношения.

Гражданские права и обязанности возникают гл. обр. в силу оснований, предусмотренных законом. В то же время ГК РФ допускает возникновение Г.п. и о. и из действий граждан и организаций, которые, хотя и не предусмотрены законом, но в силу общих начал и смысла гражданского законодательства порождают Г.п. и о. и Г.п. и о. подразделяются в зависимости от содержания на имущественные права и личные неимущественные права; по способу защиты - на абсолютные права и относительные права, по характеру связи субъектов прав и обязанностей с объектами этих прав - на вещные права и обязательственные права (Ю.С., стр. 72).

**Делопроизводство профсоюзного комитета (совета)** - совокупность действий профсоюзных кадров и актива по разработке, подписанию, размножению, регистрации, отправке, хранению и контролю за выполнением постановлений организаций Профсоюза и их выборных органов, а также другой профсоюзной документации (*планы, информации и т.д.*).

Делопроизводство выборных органов профсоюза осуществляется на основе ежегодно утверждаемой номенклатуры дел комитета профсоюза. Номенклатура дел регулирует объемы документооборота, порядок текущего и длительного хранения и сроки хранения.

**Закономерности профсоюзной работы** - устойчивые, повторяющиеся, существенные связи в профсоюзной работе, реализация которых позволяет профсоюзным комитетам добиваться эффективных результатов в деятельности по реализации уставных целей и задач, а также зависимость результатов работы профкомов от целей, принципов, методов, содержания, форм и средств профсоюзной работы.

**Качество жизни** - социально-экономическая категория, представляющая обобщение понятия «уровень жизни»; включает в себя не только

уровень потребления материальных благ, но и удовлетворение духовных, в том числе образовательных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт.

**Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (*их представителями*) и работодателями (*их представителями*) по поводу установления и изменения условий труда (*включая заработную плату*), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

**Кворум профсоюзного собрания** - численное количество членов профсоюза, необходимое для определения правомочности профсоюзного собрания в соответствии с требованиями Устава Профсоюза.

**Компетенция** - совокупность полномочий (*прав и обязанностей*) организаций, выборных органов и председателей организаций Профсоюза, определяющих границы их полномочий в процессе осуществления ими своих функций. Компетенция выборных органов и председателей организаций Профсоюза устанавливается Уставом Профсоюза, Положениями о соответствующих организациях Профсоюза, а также постановлениями Съезда, конференций, собраний и выборных органов профсоюза.

Четкое определение компетенции (*объема и содержания прав и обязанностей*) является важным условием нормальной работы комитетов профсоюза всех уровней и председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

**Потребительский кооператив** – некоммерческая организация. Цель кооператива – не получение прибыли, а оказание членам необходимых услуг.

Основные принципы деятельности кооператива:

добровольность вступления в кредитный потребительский кооператив граждан;

свобода выхода из кредитного потребительского кооператива граждан независимо от согласия других членов кредитного потребительского кооператива граждан;

равенство прав и обязанностей всех членов кредитного потребительского кооператива граждан независимо от размеров паевых взносов при принятии решений;

личное участие членов кредитного потребительского кооператива граждан в управлении кредитным потребительским кооперативом граждан.

Предмет деятельности кооператива - совместное сбережение личных средств, взаимное кредитование и оказание финансовой взаимопомощи членам союза.

**Легитимность** (от лат. *legitimus*-согласный с законом, законный, правомерный, надлежащий, правильный) - юридический термин, применяемый в социологии для характеристики *социального порядка*, обладающего престижем, в силу которого он диктует обязательные требования и устанавливает образцы поведения.

**Минимальный размер оплаты труда** - месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (*норму труда*). Фактически это определение тождественно понятию «тарифная ставка», но не включает в себя квалификационную сложность работ.

**Метод подготовки постановления профсоюзного органа** - способ достижения поставленной комитетом профсоюза цели на основе анализа исходной информации в ситуации неопределенности путей решения поставленной проблемы. Существует два методологических подхода к разработке решения: устранение «узких мест» и концепция оптимальной (идеальной) схемы. Оба подхода известны в управленческой практике.

**Мотивация профсоюзного членства** - побуждение к вступлению в профессиональный союз работников народного образования и науки РФ, связанное с желанием удовлетворения через Профсоюз потребностей в представительстве и защите социально-экономических и трудовых прав и профессиональных интересов работника образования.

**Надтарифные доплаты и надбавки** - денежные выплаты, установленные законодательством либо соглашением субъектов трудовых отношений, отличающиеся от нормальных при особых условиях и режиме труда (*тяжелый, особо тяжелый труд, вредные, особо вредные условия труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, ненормированный рабочий день, сверхурочные работы, разъездной характер работ, работа в ночное время и т.п.*).

**Номенклатура дел комитета профсоюза** - систематизированный перечень документов, регулирующий объемы, порядок и сроки их хранения. В номенклатуру дел, как правило, включаются документы, отражающие деятельность соответствующего комитета профсоюза (*планы работы, постановления, протоколы, журнал учета членов профсоюза, материалы по заключению коллективных договоров и соглашений, справки, информации по различным направлениям профсоюзной работы, материалы постоянных комиссий профсоюзного комитета и др.*), а также документы вышестоящих профсоюзных органов, органов государственной власти, приказы администрации, необходимые в работе организации Профсоюза, методические материалы и др.

**Образовательная политика** - деятельность общественных организаций и органов государственной власти, определяющая функционирование и развитие системы образования и отражающая содержание господствующей и альтернативной идеологии, характер существующего законодательства об образовании и общую направленность организаторской и управленческой деятельности.

**Общие права профсоюзов** - права, являющиеся общими для любых видов общественных объединений: проводить собрания, митинги, шествия, пикетирование; учреждать средства массовой информации; свободно распространять информацию о своей деятельности; участвовать в избирательных объединениях и др.

**Прожиточный минимум** - стоимостное выражение жизненных средств, минимально достаточных для обеспечения жизнедеятельности и сохранения здоровья человека. По своему определению прожиточный минимум не включает в себя затрат, необходимых работающим для содержания и воспитания детей и, следовательно, не позволяет осуществить воспроизводственные функции.

**Президиум организации Профсоюза** - исполнительный коллегиальный орган, избираемый на срок полномочий комитета и осуществляющий свою деятельность в соответствии с полномочиями, определенными Уставом Профсоюза.

**Профсоюзная деятельность** - совокупность последовательных действий, предпринимаемых выборными профсоюзными органами, профсоюзным активом и специалистами по реализации прав, которыми наделены профсоюзы в соответствии с законодательством РФ для достижения уставных целей и конкретных результатов по представительству и защите членов Профсоюза.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (*организация*), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Соглашение** – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

**Социальный мониторинг** – научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления. Объектом социального мониторинга, в которых заинтересованы профсоюзные организации, могут быть:

- занятость;
- условия труда;

- уровень заработной платы и общих доходов;
- состояние качества образования;
- кадровая ситуация в образовании;
- деятельность других отраслей социальной сферы и другие.

**Стимулирующие выплаты** - регулярные или единовременные вознаграждения работнику за отличия в труде (премии, надбавки за высокое профессиональное мастерство, выслугу лет, экономию материальных и энергетических ресурсов, суммы, выплаченные в счет участия в прибыли организации и т.п.).

Установление показателей, условий и размеров стимулирующих выплат находится в сфере исключительной компетенции и интересов собственника средств производства и используются им в целях дополнительной мотивации трудовой и творческой активности работников, обеспечивающей улучшение общих финансово-экономических результатов деятельности организации.

**Структура Профсоюза** - строение и внутренняя форма организации Профсоюза, выступающая как единство взаимосвязанных между собой первичных и территориальных организаций Профсоюза и образующих его целостность и единство. В Профсоюзе насчитывается более 90 тысяч первичных, более 2,5 тысяч местных и 80 межрегиональных и региональных организаций Профсоюза.

**Территориальная (местная) организация Профсоюза на уровне муниципального образования** (районная, городская организация Профсоюза) - объединение членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в первичных профсоюзных организациях, и действующее на территории района или города.

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**Трудовой договор** – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию.

**Эффективность работы профсоюзной организации** - степень соизмерения результатов с затратами. Применительно к профсоюзной работе различают социальную и экономическую эффективность.

Социальная эффективность проявляется в повышении мотивации профсоюзного членства, улучшении микроклимата в педагогических

коллективах, степени информированности работников образования о целях, задачах профсоюза, положения дел в образовании и др.

Экономическая эффективность профсоюзной организации направлена на членов Профсоюза, и она может выражаться в суммарном виде за счет бесплатных для члена Профсоюза юридических консультаций, за счет того, что квалифицированное отстаивание профсоюзными комитетами интересов членов Профсоюза в судах и иных органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (на своевременную зарплату, пенсию по выслуге лет и др.) позволяет возвращать членам Профсоюза определенные суммы в их семейный бюджет. Кроме того, восстановление профсоюзными органами прав членов Профсоюза при незаконном увольнении также позволяет им пополнить семейный бюджет и др.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. – М.: Наука, 1993. – 240 с.
2. Всероссийский конкурс первичных профсоюзных организаций (под редакцией В.П.Юдина) . Москва, ООО «Пресс Атташе», 2008г. – 31с.
3. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: «Школа - Пресс», 1995. – 448 с.
4. Гегель Г.В. Энциклопедия философских наук. М.: Мысль, 1977. – С.331.
5. Гегель Г. В. Ф. Философия права // Соч. М.; Л., 1934, Т. 7. - С. 261.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации.
7. Илларионов С.И. Власть информации. –М.: ООО «РИЦ Проф Эко», 2003. –320с.
8. К.Д.Крылов. Законодательство о профессиональных союзах. Профиздат.1996г. – 396 с.
9. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер Г., и др. Трудовое право в капиталистическом государстве. М.: Прогресс, 1982. – С.245
10. Меркулова Г.И. Реализуя уставные задачи Профсоюза. Тамбов: Изд - во Тамбовского государственного технического университета, 2004. –100 с.
11. Стратегия и тактика деятельности и развития Профсоюза (выступления и доклады Председателя Профсоюза Г.И.Меркуловой). Москва, Изд-во МГОУ. -122с.
12. Некоммерческие организации в России. Создание. Права. Налоги. Учет. Отчетность. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 1998 г. – 400 с.
13. Основы государства и права. Учебное пособие /И.А.Андреева, С.П. Бузынова, К.С.Бельский и др.; Под ред. О.Е. Кутафина. –2-е изд., М.: Юрист, 1994, -296 с.

14. Рекомендация о положении учителей (принята Специальной межправительственной конференцией о статусе учителей. Париж, 5 октября 1966 г.).

15. Российская Федерация – социальное государство. Материалы «круглого стола». Москва. 1996. –80с.

16. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. Спб.: СПбГУП, 2003. – 216 с.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, «Профиздат» 2006г. - 192 с.

18. Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Москва, 2005 г.

19. ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05. 1995 г. № 89-ФЗ).

20. ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01. 1996 г. № 7-ФЗ).

21. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (12.01.1996 г. № 10-ФЗ).

22. Шмаков М.В. ФНПР в вопросах и ответах. Москва, «ООО Типография ФНПР, 2006г. -56с.

23. Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома (методическое пособие). Москва, Изд-во МИСИС, 2007 – 57с.

24. Юдин В.П. Профсоюзная работа в школе. Учебное пособие. Москва. Изд-во Московского областного государственного университета, 2008г. – 138с.

25. Юдин В.П. Работа территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне. Москва, ООО «Возрождение», 2010г. -160с.

26. Юдин В.П., Лебедева Н.М. и др. Организация работы ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза. Москва, ООО «ЦП Возрождение», 2008г. – 56с.

27. Юдин В.П., Елшина Е.С., Спорыхина М.В. Организация работы профсоюзных кружков. Москва: Изд-во МИСИС, 2008. – 63с.

28. Юдин В.П., Попович Т.А. Профсоюзные награды. Информационно-методическое пособие. Москва, ООО «Возрождение», 2010. 31 с.

29. Юдин В.П. и др. Профсоюзная статистика. Учебно-методическое пособие. Москва, ООО «Возрождение», 2010. 45 с.

30. Юдин В.П. Организация профсоюзной работы в вузе. Москва, Издательство ООО «Возрождение» 2009. -150 с.

31. Юдин В.П., Солодилова Л.А., Коваленко В.Л. Основы делопроизводства в Профсоюзе. Москва, Полиграфическая служба УАЗ ФНПР, 2014г. -104с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ



## **1. ПРИМЕРНЫЙ РАБОЧИЙ КАЛЕНДАРЬ (ЦИКЛОГРАММА) ПРЕДСЕДАТЕЛЯ МЕСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

### **ЯНВАРЬ**

Планирование работы на новый календарный год (*разработка перспективного и квартального планов работы*).

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Анализ ситуации по предварительному комплектованию педагогических кадров образовательных учреждений.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Подготовка проекта соглашения по охране труда и внесение его для подписания.

Организация подготовки и проведения отчетов и выборов в первичных профсоюзных организациях (*в периоды больших отчетов и выборов*).

Подготовка плана мероприятий по реализации Соглашения в текущем календарном году.

Анализ расходования средств социального страхования (*через комиссию*).

### **ФЕВРАЛЬ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов.

Организация сверки профсоюзных документов и отметки в профсоюзных билетах уплаты взносов за прошедший календарный год.

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Анализ состояния учета работников образования для улучшения жилищных условий.

Анализ участия первичных профсоюзных организаций в реализации ПНПО «Образование».

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Заседание комиссии по внутрисоюзной работе по обобщению опыта подготовки и проведения профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

### **МАРТ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Ознакомление с практикой работы и оказание помощи профсоюзным комитетам ряда образовательных учреждений по подготовке к отчетно-выборным профсоюзным собраниям.

Анализ предоставления педагогическим работникам сельской местности льгот по коммунальным услугам.

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Сбор и анализ предложений первичных профсоюзных организаций по организации летнего отдыха учителей и других работников образования.

Подготовка соответствующих предложений в администрацию муниципального образования, отделения фонда социального страхования по летнему отдыху детей и работников.

Изучение состояния соблюдения трудового законодательства в ряде образовательных учреждений.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ состояния социального партнерства и хода выполнения районного соглашения.

### **АПРЕЛЬ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов.

Участие в работе ряда кружков правовых знаний в образовательных учреждениях.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района (*при необходимости направление соответствующих писем в органы власти*).

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Подведение районных смотров-конкурсов первичных профсоюзных организаций.

Участие в работе профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

Подготовка к летнему отдыху членов Профсоюза и их семей (анализ заявок первичных профсоюзных организаций, направление писем в органы власти и др.).

### **МАЙ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Участие в работе профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ состояния тарификации в образовательных учреждениях района.

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Подведение итогов смотра профсоюзных уголков первичных профсоюзных организаций.

Организация подписки на газету «Мой Профсоюз».

Анализ в потребности бланков профсоюзных билетов, подача заявки в выборный орган вышестоящей организации Профсоюза.

### **ИЮНЬ**

Подготовка плана работы на начало учебного года (*август-октябрь*): участие в праздновании Дня знаний и Дня учителя, в проведении районных смотров «Учитель года» и др.

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ итогов учебного года, подготовка информации для первичных профсоюзных организаций.

Подготовка методических рекомендаций «Практика планирования работы профсоюзного комитета».

Подготовка плана обучения профсоюзного актива во втором полугодии 20\_\_г.

Организация летнего отдыха членов Профсоюза и их семей.

### **АВГУСТ-СЕНТЯБРЬ**

Участие в работе комиссии администрации муниципального образования по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

Уточнение социально-экономической и кадровой ситуации в образовательных учреждениях района.

Проведение ряда рабочих встреч с социальными партнерами в сфере образования.

Участие в работе августовского совещания работников образования района.

Организация работы секции председателей первичных профсоюзных организаций в ходе августовского совещания или проведение отдельной рабочей встречи профсоюзного актива перед началом учебного года.

Встречи с учителями и другими работниками образования во вновь образованных образовательных учреждениях (*при необходимости*).

Организация работы по приему в Профсоюз среди вновь принятых на работу в образовательных учреждениях района.

Обеспечение первичных профсоюзных организаций бланками профсоюзных билетов для вновь принятых в Профсоюз (*по заявкам первичных профсоюзных организаций*).

Подготовка проекта перспективного Плана работы районного комитета профсоюза.

Организация подписки на второе полугодие на газету «Мой профсоюз».

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Подведение итогов летнего отдыха членов Профсоюза.

Организация работы по участию первичных профсоюзных организаций в различных смотрах-конкурсах в рамках районной профсоюзной организации или вышестоящих профсоюзных организаций.

Составление разрядки и выдача чистых бланков профсоюзных билетов в первичные профсоюзные организации.

### **ОКТЯБРЬ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза.

Подготовка планового вопроса на очередное заседание Президиума райкома профсоюза по состоянию правовой работы в первичных профсоюзных организациях.

Участие в мероприятиях, посвященных профессиональному празднику «Дню учителя».

Организация работы постоянных комиссий районного комитета профсоюза (*изучение состояния и организация общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и состоянием охраны труда и техники безопасности и др.*).

Организация работы в первичных профсоюзных организациях кружков правовых знаний.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Направление бланков статистического отчета по итогам текущего года.

Проведение семинара-совещания председателей первичных профсоюзных организаций (*при необходимости*).

Организация коллективных переговоров по заключению Соглашения на уровне муниципального образования (*при необходимости*).

Ознакомление с ходом выполнения коллективных договоров в ряде образовательных учреждений района.

Организация контроля за выполнением мероприятий Соглашения, принятых на текущий календарный год.

Ознакомление с работой ряда первичных профсоюзных организаций по вопросам профсоюзного членства, ведения учета членов Профсоюза (*посещение первичных профсоюзных организаций*).

Обновление компьютерной базы профсоюзного членства в райкоме профсоюза.

Подготовка информационных листов для первичных профсоюзных организаций по различным направлениям деятельности (*на основе поступивших документов вышестоящих территориальных профсоюзных организаций*).

Подготовка к проведению очередного Пленума райкома профсоюза.

Участие в работе Пленума выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза (*при необходимости*).

## **НОЯБРЬ**

Организация контроля за выполнением мероприятий Соглашения на текущий календарный год.

Изучение состояния профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в ряде образовательных учреждений (в порядке подготовки вопроса на заседание Президиума райкома профсоюза (при необходимости)).

Организация работы постоянно действующего семинара профсоюзного актива.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Проведение отчетной профсоюзной конференции (при необходимости).

Проведение районной отчетно-выборной профсоюзной конференции (*один раз в 5 лет в единые сроки, устанавливаемые вышестоящими выборными профорганами*).

## **ДЕКАБРЬ**

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза по рассмотрению текущих вопросов, в том числе и вопросов подготовки к Пленуму.

Проведение заседания Пленума районного комитета профсоюза (*помимо планового вопроса рассматривается вопрос утверждения сметы доходов и расходов районной организации на новый календарный год*).

Подготовка аналитической справки по итогам выполнения Соглашения за текущий календарный год.

Сбор статотчетов первичных профорганизаций и подготовка сводного по районной организации Профсоюза статистического отчета.

Направление статотчета в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Подведение итогов промежуточных отчетов и выборов, подготовка итогового отчета в вышестоящий выборный профорган (*при необходимости*).

Приложение № 2

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ**

### **1.Сроки проведения отчётов и выборов**

1. Кто и каким образом определяет дату проведения отчетно-выборного собрания (конференции) в первичной (территориальной) организации Профсоюза?

2. Может ли профсоюзный комитет установить дату проведения отчетно-выборного собрания (конференции) в первичной профсоюзной организации вне сроков, установленных вышестоящими профорганами?

3. Можно ли провести выборы в первичной профсоюзной организации, не дожидаясь окончания сроков полномочий профсоюзного комитета?

4. Можно ли отложить проведение отчетно-выборного собрания (конференции) в первичной профсоюзной организации на неопределенный срок по уважительной причине?

5. Если коллегиальным руководящим органом профсоюзной организации принято решение о проведении внеочередного собрания (конференции), то через какой срок оно должно состояться?

6. Отчетно-выборная конференция первичной профсоюзной организации не состоялась в назначенный день виду отсутствия кворума. Кто назначает новую дату конференции и ведет работу по его подготовке? Кто в этот период руководит организацией?

## **2. Делегаты конференций**

7. Кто определяет порядок и норму представительства делегатов на конференцию первичной или территориальной профсоюзной организации? Где избираются делегаты? Можно ли избрать меньшее или большее количество делегатов от структурного подразделения или организации Профсоюза?

8. Может ли профсоюзный комитет при установлении нормы представительства для избрания делегатов конференции исключить из общего числа членов Профсоюза неработающих пенсионеров?

9. Председатель контрольно-ревизионной комиссии не избран делегатом конференции. Имеет ли он право участвовать в голосовании при принятии решений?

10. Можно ли заменить делегата конференции иным членом Профсоюза, если за время после его избрания и до начала конференции у делегата возникли обстоятельства, не позволяющие ему выполнить свои обязанности? Кто это может сделать?

11. Имеет ли право избранный делегат по доверенности передавать свое право на участие в конференции другому делегату или иному лицу?

12. Председатель профсоюзной организации, его заместители, председатель контрольно-ревизионной комиссии являются по статусу делегатами конференции. Можно ли расширить этот список при избрании делегатов, включив в него главного бухгалтера, иного работника аппарата?

13. Кто определяет полномочность делегатов отчетно-выборной конференции? Кто и по каким основаниям может признать полномочия делегата недействительными?

14. Кем и какое решение принимается, если при созыве собрания, конференции нет кворума? Сохраняются ли в этом случае полномочия избранных делегатов?

15. Может ли делегат покинуть конференцию в связи с возникшими неотложными обстоятельствами личного характера? Как это сделать правильно?

16. Может ли делегат конференции или группа делегатов покинуть конференцию в знак несогласия с ходом конференции или принимаемыми на конференции решениями? Что за этим должно последовать?

17. Можно ли по завершении конференции продлить полномочия делегатов на весь срок полномочий выборных органов на случай возникновения необходимости проведения внеочередной конференции?

18. Каким образом избираются делегаты на внеочередную профсоюзную конференцию?

### **3. Проведение собраний, конференций**

19. На конференцию первичной профсоюзной организации (вуз) было избрано 64 делегата. Какой минимальный кворум требуется для работы конференции?

20. Можно ли поручить ведение собрания (конференции) представителю вышестоящего профсоюзного органа?

21. Может ли собрание (конференция) не согласиться с предварительно подготовленной повесткой дня и утвердить новую или внести в нее изменения, дополнения?

22. Что нужно сделать, если в ходе работы конференции первичной (территориальной) организации Профсоюза по тем или иным причинам не все вопросы повестки дня были рассмотрены, а продолжить ее работу по объективным причинам невозможно? Нужно ли собирать новую конференцию?

### **4. Выборы профсоюзных органов**

23. Может ли коллегиальный орган первичной (территориальной) организации профсоюза формироваться по принципу прямого делегирования?

24. Какова последовательность действий при формировании профсоюзного комитета прямым делегированием?

25. Насколько правомерно решение сформировать профсоюзный комитет только из числа председателей цехкомов, а территориальный комитет – из числа председателей первичных профсоюзных организаций?

26. В каких случаях допускается голосование по выборам коллегиального органа «списком»?

27. Могут ли делегаты на конференции выдвигать на должность председателя организации кандидатуры, не рекомендованные комитетом первичной или территориальной организации Профсоюза?

28. Какое решение необходимо принять, если ни один из кандидатов на должность председателя первичной (территориальной)

организации Профсоюза в результате голосования не смог набрать необходимое большинство голосов?

29. В ходе конференции не удалось избрать председателя первичной или местной профсоюзной организации. Может ли конференция своим решением поручить профкому или комитету местной организации избрать председателя на своем заседании из числа членов профсоюзного комитета?

30. Что делать, если в результате голосования в состав профсоюзного органа избрано большее количество членов, чем утверждено первоначально?

31. В результате голосования в состав профсоюзного органа избрано меньше утвержденного количественного состава. Какие решения необходимо принять?

32. В каком количественном составе избирается контрольно-ревизионная комиссия первичной, местной профсоюзной организации?

33. Какие бюллетени голосования считаются недействительными?

34. Может ли участник собрания, делегат конференции проголосовать против всех кандидатов, включенных в список для тайного голосования? Считается ли такой бюллетень действительным?

35. Что должна сделать счетная комиссия, обнаружив бюллетень, в который вписана новая кандидатура.

36. Как определяется количество делегатов, принявших участие в заседании, при подсчете результатов закрытого голосования: по количеству выданных бюллетеней, по количеству бюллетеней в избирательном ящике, по данным последней регистрации?

37. В каких случаях собрание (конференция) не должны утверждать протоколы счетной комиссии?

38. Что делать, если после проведения закрытого голосования часть делегатов конференции ушла, и нет кворума для утверждения протокола счетной комиссии?

## **5. Другие вопросы**

39. Как формируется президиум первичной (территориальной) организации Профсоюза?

40. В каких случаях в первичной профсоюзной организации проводится отчетно-выборное собрание, а в каких – конференция?

41. Кто подписывает трудовой договор с председателем первичной (территориальной) организации Профсоюза?

42. Где избирается заместитель председателя: на собрании (конференции) или на заседании комитета организации профсоюза?

43. За полтора года до отчетно-выборной конференции состоялась внеочередная конференция, на которой был избран новый председатель первичной профсоюзной организации взамен ушедшего с этой работы.

Каков срок полномочий этого председателя?

44. Накануне проведения отчетно-выборного собрания (конференции) уволился из школы (вуза) и снялся с профсоюзного учета



последний член контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации. 45. Кто может провести проверку финансовой деятельности профсоюзного комитета и доложить об этом собранию (конференции)?

46. Избрано 150 делегатов. В результате регистрации явка составила 107 человек. За принятие решения проголосовало 54 делегата. Считаются ли решения конференции правомочными.

47. В составе комитета местной организации Профсоюза, избранного по принципу прямого делегирования, работала постоянно действующая мандатная комиссия. Можно ли этой комиссии поручить на конференции докладывать результаты избрания делегатов и их полномочия?

48. Кто должен открывать, вести и закрывать собрание или конференцию организации Профсоюза?

49. Кто должен подписывать постановления собрания или конференции и их протоколы?

50. Является ли председатель вышестоящей территориальной организации Профсоюза делегатом конференций первичных и местных организаций Профсоюза по должности?

51. Нужно ли и где утверждать подготовленный для доклада на конференции отчёт комитета первичной или территориальной организации Профсоюза?

Приложение № 3

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о контрольно-ревизионных органах Общероссийского Профсоюза образования**

#### **I. Общие положения**

1. В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации<sup>1</sup> контрольно-ревизионными органами Профсоюза и организаций Профсоюза<sup>2</sup> являются:

Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза;

---

<sup>1</sup> Далее – Устав Профсоюза.

<sup>2</sup> Далее – контрольно-ревизионные комиссии.

контрольно-ревизионные комиссии территориальных организаций Профсоюза;

контрольно-ревизионные комиссии первичных профсоюзных организаций.

2. Контрольно-ревизионные комиссии Профсоюза и его организаций являются органами единой контрольно-ревизионной службы Профсоюза, взаимодействуют между собой, подотчетны соответственно собранию, конференции, Съезду Профсоюза.

3. Контрольно-ревизионные органы Профсоюза на основе принципов коллегиальности и гласности выполняют свои функции в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о контрольно-ревизионных органах Профсоюза, утвержденным Съездом Профсоюза, и законодательством Российской Федерации.

4. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

бухгалтерский учет – упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций;

бухгалтерская отчетность – единая система данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах ее хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных бухгалтерского учета по установленным формам;

профсоюзный бюджет – средства, поступающие на счета организаций Профсоюза и Профсоюза в установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Профсоюза порядке и находящиеся в ее распоряжении;

ревизуемый профсоюзный орган – выборный коллегиальный профсоюзный орган организации Профсоюза и Профсоюза, реализующий полномочия организации Профсоюза и Профсоюза как юридического лица и иные полномочия в соответствии с Уставом Профсоюза, Общим положением об организации Профсоюза;

смета доходов и расходов – финансовый план организации Профсоюза и Профсоюза, составленный по определенной форме и отражающий доходы (формирование) и расходы (использование) средств, поступивших в распоряжение организации Профсоюза и Профсоюза;

акт проверки (ревизии) контрольно-ревизионной комиссии – документ, составленный по определенной форме, который отражает результаты проверки (ревизии) финансово-хозяйственной и иной подлежащей контролю деятельности организации Профсоюза и Профсоюза, подписанный председателем и членами контрольно-ревизионной комиссии, а также председателем и главным бухгалтером (казначеем) ревизуемой организации Профсоюза и Профсоюза;

ревизия – система контрольных действий по документальной и фактической проверке совершенных в ревизуемом периоде

хозяйственных и финансовых операций, иной подлежащей контролю деятельности организации Профсоюза и Профсоюза;

делопроизводство – деятельность, охватывающая оформление и работу с документами, образовавшимися в процессе деятельности организации Профсоюза и Профсоюза, их комплектование, учет, организацию текущего и архивного хранения;

вышестоящие контрольно-ревизионные комиссии:

для контрольно-ревизионной комиссии первичной организации Профсоюза - контрольно-ревизионная комиссия территориальной (местной, региональной, межрегиональной) организации Профсоюза и Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза;

для контрольно-ревизионной комиссии местной (городской, районной и иной на муниципальном уровне) организации Профсоюза - контрольно-ревизионная комиссия территориальной (региональной, межрегиональной) организации Профсоюза и Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза;

для контрольно-ревизионной комиссии территориальной (региональной, межрегиональной) организации Профсоюза – Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза.

## **II. Порядок избрания КРК**

5. Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза избирается на Съезде Профсоюза, подконтрольна Съезду Профсоюза, срок полномочий – пять лет.

6. Контрольно-ревизионная комиссия территориальной организации Профсоюза избирается на конференции соответствующей территориальной организации Профсоюза, подконтрольна конференции, срок полномочий – пять лет.

7. Контрольно-ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации избирается на общем собрании (конференции) на срок полномочий выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа первичной профсоюзной организации, подконтрольна собранию (конференции).

8. Количественный и персональный состав контрольно-ревизионной комиссии определяются собранием, конференцией соответствующей организации Профсоюза, Съездом Профсоюза.

9. Контрольно-ревизионные комиссии организаций Профсоюза и Профсоюза являются правомочными при наличии в их составах не менее 50% избранных членов контрольно-ревизионной комиссии.

10. В случае уменьшения количественного состава контрольно-ревизионной комиссии до величины менее 50% избранных ее членов, проверку финансовой деятельности выборных профсоюзных органов проводят:

в первичной профсоюзной организации – контрольно-ревизионной комиссией соответствующей территориальной (местной, региональной, межрегиональной) организации Профсоюза;

в местной (городской, районной и иной на муниципальном уровне) организации Профсоюза – контрольно-ревизионной комиссией соответствующей региональной, межрегиональной организации Профсоюза;

в региональной, межрегиональной организации Профсоюза – Контрольно-ревизионной комиссией Профсоюза.

11. Контрольно-ревизионные комиссии организаций Профсоюза и Профсоюза избирают из своего состава председателя и заместителя (заместителей) председателя контрольно-ревизионной комиссии. Председатель контрольно-ревизионной комиссии и его заместитель (заместители) освобождаются от своих обязанностей по собственному желанию на заседании контрольно-ревизионной комиссии.

12. Председатели контрольно-ревизионных комиссий первичной (с правами территориальной), местной, региональной, межрегиональной организаций Профсоюза являются делегатами соответствующих конференций организаций Профсоюза по должности.

Председатель Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза является делегатом Съезда Профсоюза.

13. Члены Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза принимают участие в заседаниях Центрального Совета Профсоюза с правом совещательного голоса. Председатель Контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза принимает участие в заседаниях Исполнительного комитета Профсоюза с правом совещательного голоса.

Члены контрольно-ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза принимают участие в заседаниях выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа (комитета (совета) территориальной организации Профсоюза с правом совещательного голоса. Председатель контрольно-ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза принимает участие в заседаниях выборного коллегиального исполнительного органа (президиума) территориальной организации Профсоюза с правом совещательного голоса.

Члены контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации, имеющей права территориальной организации Профсоюза, принимают участие в заседании профсоюзного комитета с правом совещательного голоса. Председатель контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации принимает участие в заседании профсоюзного комитета, президиума с правом совещательного голоса.

14. Член контрольно-ревизионной комиссии не может одновременно являться членом соответствующего выборного коллегиального профсоюзного органа или работником аппарата организации Профсоюза или Профсоюза.

### **III. Права и обязанности КРК**

15. Контрольно-ревизионные комиссии имеют право:

15.1. Получать от ревизуемого профсоюзного органа необходимые для проверки подлинные бухгалтерские, финансовые и другие необходимые документы.

15.2. Запрашивать от председателя организации Профсоюза и Профсоюза, финансовых работников аппаратов организаций Профсоюза и Профсоюза необходимые справки и объяснения по вопросам, возникающим при проведении проверки (ревизии).

15.3. Инициировать запросы в кредитные, налоговые и иные органы по финансово-хозяйственной деятельности ревизуемой профсоюзного органа.

15.4. Инициировать получение в бухгалтериях работодателей сведений об удержании и перечислении членских профсоюзных взносов на счета организаций Профсоюза.

15.5. Привлекать для проведения проверок (ревизий) квалифицированных специалистов, экспертов.

15.6. Делать сообщения о результатах проверок (ревизий) на заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов организаций Профсоюза и Профсоюза.

15.7. Ставить вопрос перед вышестоящими выборными коллегиальными органами соответствующей организации Профсоюза и Профсоюза о привлечении к ответственности лиц со стороны работников аппарата ревизуемых профсоюзных органов в случае отказа в предоставлении контрольно-ревизионной комиссии документов или совершения иных действий, препятствующих деятельности контрольно-ревизионной комиссии.

15.8. В случаях, предусмотренных Уставом Профсоюза и пунктом 10 настоящего Положения:

15.8.1. Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза имеет право проверки финансово-хозяйственной и иной деятельности межрегиональной и региональной организации Профсоюза.

15.8.2. Контрольно-ревизионная комиссия межрегиональной и региональной организации Профсоюза имеет право проверки:

финансово-хозяйственной и иной деятельности местной и первичной профсоюзной организации;

исполнения сметы доходов и расходов местной организации Профсоюза при осуществлении ее централизованного финансового обслуживания.

15.8.3. Контрольно-ревизионная комиссия местной организации Профсоюза имеет право проверки:

финансово-хозяйственной и иной деятельности соответствующей первичной профсоюзной организации;

исполнения сметы доходов и расходов первичной профсоюзной организации при осуществлении ее централизованного финансового обслуживания.

16. Контрольно-ревизионные комиссии обязаны:

16.1. Периодически, но не реже одного раза в год, проводить ревизии финансово-хозяйственной деятельности соответствующего выборного профсоюзного органа, проверять выполнение ранее принятых рекомендаций и предложений контрольно-ревизионной комиссии, требовать их практического осуществления.

16.2. По требованию вышестоящих выборных коллегиальных органов организации Профсоюза и Профсоюза, а также вышестоящей контрольно-ревизионной комиссии проводить внеплановые проверки (ревизии).

16.3. В случае обнаружения фактов растрат, хищений, недостач денежных средств, имущества Профсоюза информировать вышестоящий выборный коллегиальный орган соответствующей организации Профсоюза и Профсоюза.

16.4. Вносить ревизуемому профсоюзному органу предложения по улучшению финансово-хозяйственной и иной деятельности организации Профсоюза и Профсоюза, устранению выявленных недостатков, нарушений финансовой дисциплины и других нарушений.

17. Члены контрольно-ревизионной комиссии не вправе разглашать сведения, являющиеся коммерческой тайной или носящие конфиденциальный характер, ставшие известными при выполнении своих полномочий.

#### **IV. Содержание работы КРК**

18. Контрольно-ревизионные комиссии осуществляют проверки и ревизии в целях обеспечения контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Профсоюза и организаций Профсоюза, учреждаемых ими учреждений и организаций, соблюдением размера, порядка и сроков уплаты, исчисления и поступления членских профсоюзных и других взносов в Профсоюз, за сохранностью и целевым использованием денежных средств и имущества Профсоюза, находящегося в оперативном управлении организаций Профсоюза, состоянием учета членов Профсоюза, соблюдением порядка приема в Профсоюз, рассмотрением писем и обращений членов Профсоюза, ведением делопроизводства.

19. Контрольно-ревизионные комиссии контролируют:

выполнение норм Устава Профсоюза в части соблюдения периодичности заседаний выборных коллегиальных профсоюзных органов;

выполнение решений съездов, конференций, собраний и постановлений выборных профсоюзных органов в части финансово-хозяйственной деятельности;

соблюдение действующих в Профсоюзе положений, инструкций и других документов нормативного характера в части финансово-хозяйственной деятельности и ведения делопроизводства;

исполнение профсоюзного бюджета и смет доходов и расходов;  
правильность исчисления, полноту сбора и своевременность поступления и перечисления членских профсоюзных взносов, в том числе и вышестоящим профсоюзным органам;

поступление доходов от размещения свободных финансовых средств в банках и других кредитных учреждениях, по акциям и другим ценным бумагам, принадлежащим организациям Профсоюза и Профсоюзу, от предпринимательской деятельности учрежденных организациями Профсоюза и Профсоюзом хозяйственных организаций, иных не запрещенных законом доходов;

правильность ведения бухгалтерского учета, достоверность финансовой и статистической отчетности;

сохранность и целевое использование денежных средств и профсоюзного имущества;

состояние финансовых документов (первичных учетных документов: счетов, платежных ведомостей, ордеров, чеков и т.д.);

деятельность культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и других учреждений, принадлежащих Профсоюзу и находящихся в оперативном управлении организаций Профсоюза;

состояние учета членов Профсоюза, соблюдение порядка приема в Профсоюз в организациях Профсоюза;

ведение делопроизводства и соблюдение порядка прохождения дел в профсоюзных органах, рассмотрения писем и обращений членов Профсоюза.

20. Контрольно-ревизионная комиссия Профсоюза организует:

методическую помощь, разработку инструкций, рекомендаций по вопросам проведения проверок и ревизий, составления актов, другим направлениям работы контрольно-ревизионных комиссий межрегиональных и региональных организаций Профсоюза;

обучение председателей контрольно-ревизионных комиссий межрегиональных и региональных организаций Профсоюза;

изучение, обобщение и распространение опыта работы контрольно-ревизионных комиссий межрегиональных и региональных организаций Профсоюза.

21. Контрольно-ревизионная комиссия территориальной организации Профсоюза осуществляет:

методическую и практическую помощь контрольно-ревизионным комиссиям соответствующих организаций Профсоюза, подготовку рекомендаций по вопросам контрольно-ревизионной работы;

обучение председателей контрольно-ревизионных комиссий первичных и соответствующих территориальных организаций Профсоюза;

изучение, обобщение и распространение опыта работы контрольно-ревизионных комиссий соответствующих первичных или местных организаций Профсоюза.

22. Контрольно-ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации осуществляет:

проверку соблюдения порядка приема в Профсоюз и состояния учета членов Профсоюза;

проверку финансовых документов, связанных с исполнением сметы доходов и расходов первичной профсоюзной организации.

#### **V. Порядок работы КРК**

23. Контрольно-ревизионная комиссия работает по утверждаемому на календарный год плану, самостоятельно определяет периодичность своих заседаний, порядок проведения проверок и ревизий, которые могут проводиться по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

24. Заседания контрольно-ревизионной комиссии созываются председателем или по его поручению заместителем председателя контрольно-ревизионной комиссии.

25. Заседания контрольно-ревизионной комиссии считаются правомочными, если в их работе принимает участие более половины членов контрольно-ревизионной комиссии.

26. Решения контрольно-ревизионной комиссии считаются принятыми, если за них проголосовало более половины членов контрольно-ревизионной комиссии, при наличии кворума. Форма голосования при принятии решения устанавливается контрольно-ревизионной комиссией.

Решения контрольно-ревизионной комиссии принимаются в форме постановлений. Срок текущего хранения документов контрольно-ревизионной комиссии – до минования надобности, но не менее пяти лет.

27. Председатель контрольно-ревизионной комиссии организует текущую работу контрольно-ревизионной комиссии, председательствует на заседаниях контрольно-ревизионной комиссии и подписывает документы контрольно-ревизионной комиссии.

28. Ревизия финансово-хозяйственной деятельности организации Профсоюза, Профсоюза осуществляется по итогам работы за год, а также перед проведением отчетно-выборной конференции территориальной организации Профсоюза, отчетно-выборного собрания (конференции) первичной профсоюзной организации, Съезда Профсоюза и в других случаях.

29. Ведомственная проверка (ревизия) финансово-хозяйственной деятельности первичной, соответствующей территориальной организации Профсоюза, осуществляемая вышестоящим выборным профсоюзным органом, должна проводиться с обязательным участием контрольно-ревизионной комиссии ревизуемой организации.

30. По итогам проверки (ревизии) контрольно-ревизионная комиссия составляет акт, в котором отражаются:

достоверность финансовых документов и отчетных данных;

порядок осуществления финансовой деятельности и состояние бухгалтерского учета, соблюдение сроков представления финансовой



отчетности и факты нарушений нормативных правовых актов Российской Федерации;

соблюдение норм Устава Профсоюза и решений вышестоящих профсоюзных органов в части исполнения финансовых обязательств и организационно-финансовой дисциплины;

состояние работы с письмами и заявлениями членов Профсоюза.

31. Акт проверки (ревизии) контрольно-ревизионной комиссии подписывается всеми членами контрольно-ревизионной комиссии, принимавшими участие в проверке (ревизии), а также председателем и главным бухгалтером (казначеем) ревизуемой организации Профсоюза и Профсоюза.

32. Председатель организации Профсоюза и Профсоюза не вправе отказываться от подписания акта проверки (ревизии) контрольно-ревизионной комиссии.

В случае возникновения разногласий председатель контрольно-ревизионной комиссии обязан письменно оформить передачу акта на подпись председателю организации Профсоюза и Профсоюза с установлением срока до трех рабочих дней, в течение которого председатель организации Профсоюза и Профсоюза обязан подписать акт проверки (ревизии) с формулировкой: «Акт подписан с разногласиями, обоснование на \_\_ листах».

33. При документальном опровержении со стороны ревизуемого профсоюзного органа фактов, приведенных в акте проверки (ревизии) контрольно-ревизионной комиссии, председатель контрольно-ревизионной комиссии обязан внести соответствующие поправки в акт проверки (ревизии).

34. В случае неподписания акта проверки (ревизии) в установленный срок и непредоставления разногласий акт проверки (ревизии) считается действительным с односторонней подписью и передается в вышестоящую контрольно-ревизионную комиссию.

35. Акт проверки (ревизии), а также при необходимости и другие материалы ревизии, контрольно-ревизионная комиссия не позднее чем в десятидневный срок со дня завершения проверки доводит до сведения ревизуемого профсоюзного органа.

36. Разногласия, возникающие между ревизуемым профсоюзным органом и контрольно-ревизионной комиссией, оформляются протоколом и рассматриваются в срок до трех месяцев.

В случае недостижения соглашения разногласия между контрольно-ревизионной комиссией и выборным коллегиальным постоянно действующим руководящим органом организации Профсоюза и Профсоюза рассматриваются и разрешаются собранием (конференцией) или выборным коллегиальным постоянно действующим вышестоящим органом соответствующей организации Профсоюза, Съездом Профсоюза.

37. Финансирование деятельности контрольно-ревизионных комиссий осуществляется за счет профсоюзных средств в соответствии со сметой доходов и расходов, утверждаемой соответствующим выборным коллегиальным органом организации Профсоюза или Профсоюза.

Контроль за расходованием средств, выделяемых на организацию деятельности контрольно-ревизионной комиссии, осуществляется председателем контрольно-ревизионной комиссии.

Приложение №4

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о Публичном Докладе выборного профсоюзного органа**  
**первичной, местной, межрегиональной и региональной организации**  
**Общероссийского Профсоюза образования**

**1. Общие положения**

1.1. Публичный Доклад комитета (совета) первичной, местной, межрегиональной и региональной организации Профсоюза (далее – Доклад) является механизмом реализации нормы Устава Профсоюза (ст.14, п.5.9.), предусматривающей ежегодный отчет выборного профсоюзного органа перед избравшими их организациями Профсоюза, а также важным средством обеспечения информационной открытости и прозрачности в деятельности профсоюзной организации.

1.2. Доклад призван информировать членов Профсоюза, широкую общественность об основных результатах деятельности комитета (совета) организации Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, о развитии социального партнёрства, ходе выполнения заключённых колдоговоров и соглашений и т.д.

1.3. Задача Доклада обеспечить регулярную информированность членов Профсоюза о деятельности Общероссийского Профсоюза на всех уровнях его организационной структуры, повысить прозрачность деятельности выборных профсоюзных органов и на этой основе формировать позитивную мотивационную среду в Профсоюзе и осознанное профсоюзное членство, а также способствовать повышению авторитета Профсоюза.

**2. Периодичность подготовки Доклада и его объём**

2.1. В соответствии с Уставом Профсоюза рекомендуемая периодичность подготовки и представления (презентации) Доклада – 1 раз в год.

2.2. Рекомендуемый объем доклада:

комитета первичной профсоюзной организации в пределах 3-х страниц;

комитета первичной профсоюзной организации, имеющей статус юрлица – 8-10 страниц;

комитета (совета) местной (городской, районной) организации Профсоюза – 8-10 страниц;

комитета (совета) межрегиональной, региональной организации Профсоюза – 10-15 страниц.

### **3. Порядок подготовки Доклада и его содержание**

3.1. Подготовка Доклада может включать в себя следующие этапы, определяемые исполнительным органом (президиумом) организации Профсоюза:

утверждение рабочей группы и координатора, ответственного за подготовку Доклада (в подготовке Доклада могут принимать участие члены комитетов (советов), члены постоянных комиссий, профсоюзный актив);

утверждение структуры Доклада (структура может быть типовой или гибкой с учётом особенностей отчётного года);

сбор необходимых для Доклада данных (в том числе использование протоколов заседаний комитетов (советов), собраний, планов работы, материалов постоянных комиссий и др.);

подготовка варианта Доклада, обсуждение и утверждение его на заседании профсоюзного комитета (совета).

3.2. Содержание Доклада:

краткая характеристика структуры и численности профсоюзной организации (динамика членства, состав организации и т.д.);

деятельность комитета (совета) (количество заседаний, рассмотренные вопросы, принятые решения);

выполнение пунктов колдоговора (соглашения) по итогам года;

краткие результаты уставной деятельности (общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, социально-экономические вопросы, охрана труда, организация летнего отдыха, работа с молодыми педагогами, информационная работа, обучение актива и т.д.);

итоговые выводы.

### **4. Формы представления (презентации) Доклада:**

проведение профсоюзного собрания (конференции) с повесткой дня «Информация о работе комитета (совета) организации Профсоюза по реализации уставных задач за 20\_\_ год»;

размещение публичного Доклада профкома в профсоюзном уголке или на информационном стенде;

выпуск брошюры с текстом Доклада комитета (совета) (при возможности);

размещение Доклада на сайте организации Профсоюза;

размещение Доклада в специальном разделе на сайте вышестоящей организации Профсоюза (при отсутствии своего сайта);

направление Доклада по электронной почте в нижестоящие организации Профсоюза;

направление Доклада по домашней электронной почте председателям нижестоящих организаций Профсоюза, имеющим компьютеры;

публикация сокращенного варианта Доклада в печатных СМИ.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Доклад подписывается председателем организации Профсоюза.

5.2. Доклад является документом постоянного хранения и находится в постоянной доступности для членов Профсоюза и профсоюзного актива.

Приложение №5

## **ПРОЕКТ**

### **«Эффективная организация Общероссийского Профсоюза образования»**

Возросший уровень развития гражданского общества в России, повышение внимания государства к деятельности некоммерческих организаций, укрепление правовой базы деятельности профсоюзов, принятие и введение в действие ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и связанные с ним процессы дальнейшего реформирования сферы образования в направлении повышения качества образовательной деятельности в стране, актуализируют проблему повышения эффективности деятельности Общероссийского Профсоюза образования по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Учитывая, что деятельность Профсоюза, его качественные показатели в полной мере зависят от состояния его внутренней организационной структуры, включающей в себя более 75 тысяч первичных и около 2,5 тысяч местных профсоюзных организаций.

Для повышения эффективности деятельности первичных и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования соответствующими выборными коллегиальными профсоюзными органами формируются и реализуются 4 группы условий:

- 1 группа нормативно-правовых условий;
- 2 группа научно-методических условий;
- 3 группа организационно-кадровых условий;
- 4 группа финансовых и материально-технических.

#### **Цель Проекта:**

создание и реализация на всех уровнях организационной структуры Профсоюза обозначенных групп условий;

выделение направлений профсоюзной деятельности, по которым будет осуществляться оценка;

разработка критериев оценки эффективности деятельности организаций Профсоюза;

проведение поэтапной паспортизации всех первичных и территориальных профсоюзных организаций;

составление рейтинга организаций Профсоюза на основании таблиц оценки уровня эффективности их работы;

введение 4-х уровней эффективности организаций Профсоюза:

поддерживающий уровень;

прогрессивный уровень;

регрессивный уровень;

смешанный уровень (поддерживающее + прогрессивное (устойчивые в организационном плане организации); поддерживающее + регрессивное (слабые в организационном отношении организации);

формирование на основе рейтинга списка эффективных первичных профсоюзных организаций;

формирование на основе рейтинга списка эффективных местных организаций Профсоюза;

формирование на основе рейтинга эффективных региональных (межрегиональных) профсоюзных организаций;

формирование Модели или образа эффективной организации Профсоюза.

**Участники проекта** - первичные, местные и региональные (межрегиональные) организации Общероссийского Профсоюза образования.

#### **Механизмы реализации Проекта:**

поэтапная паспортизация первичных, местных и региональных организаций Профсоюза;

рейтингование организаций Профсоюза;

целевые планы, программы и проекты на федеральном уровне, в региональных и местных организаций Профсоюза по различным направлениям деятельности (программы по мотивации, программы «Кадры» и др.);

общепрофсоюзные, региональные и территориальные смотры и конкурсы организаций Профсоюза, лидерские форумы и учебные семинары (сессии) и др. организационные формы работы.

#### **Проект реализуется в три этапа по трём номинациям:**

территориальные (местные) профсоюзные организации;

первичные профсоюзные организации в том числе с правами территориальной ;

межрегиональные и региональные организации Профсоюза.

**1 этап** – оценка и формирование рейтинга местных организаций Профсоюза на уровне межрегиональной (региональной) организации Профсоюза (в рамках 1 этапа также формируется и реализуется система рейтингования первичных профсоюзных организаций);

**2 этап** – формирование и реализация системы оценки и составление рейтинга первичных профсоюзных организаций с правами

территориальной (с правами юрлица) на уровне каждой региональной организации Профсоюза;

**3 этап** – оценка и формирование рейтинга региональных (межрегиональных) организаций на уровне Центрального Совета Профсоюза.

**Контрольно-измерительные инструменты:**

В качестве контрольно - измерительного инструментария выступают:

Паспорт организации Профсоюза:

макет паспорта местной организации Профсоюза разрабатывается и утверждается (на основе примерного Макета, разработанного в ЦС Профсоюза) Президиумом соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза;

макет паспорта первичной профсоюзной организации с правом юрлица разрабатывается и утверждается Президиумом соответствующей региональной (межрегиональной) организации Профсоюза;

макет паспорта для первичных профсоюзных организаций учреждений общего образования разрабатывается и утверждается Президиумом соответствующей местной или региональной организации Профсоюза.

**Таблица критериев:**

разрабатывается для различных видов профсоюзных организаций и утверждается Президиумом соответствующей местной или региональной организации Профсоюза.

**Результаты Проекта:**

Определение на каждом уровне организационной структуры Профсоюза ПЕРЕЧНЯ эффективных организаций Профсоюза.

Обобщение опыта работы организаций Профсоюза и издание информационно-методического Сборника эффективных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Выявление организаций Профсоюза, требующих организационно-кадрового укрепления и структурных преобразований.

Выявление образа эффективной организации Профсоюза и уточнение недостающей ресурсной базы для дальнейшего развития Профсоюза.

**Приложение к Проекту:**

Примерный Макет Паспорта местной организации Профсоюза;

Примерная Таблица критериев оценки эффективности деятельности местной организации Профсоюза.

**ПРИМЕРНЫЙ МАКЕТ ПАСПОРТА**  
местной организации Общероссийского  
Профсоюза образования

<b>ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ</b>		
1.	Полное наименование организации Профсоюза ( <i>при наличии юрлица в соответствии с ЕГРЮЛ</i> )	
2.	Сокращённое наименование организации Профсоюза	
3.	Председатель местной организации Профсоюза (Ф.И.О.)	
4.	Заместитель председателя (Ф.И.О.)	
5.	Год создания	
6.	Адрес сайта, на котором размещён Публичный доклад Комитета местной организации Профсоюза	
7.	Наличие помещения и полный почтовый адрес организации	
8.	Численность организации Профсоюза	
9.	Среди членов Профсоюза: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ работников</li> <li>➤ студентов</li> <li>➤ неработающих пенсионеров</li> </ul>	
10.	Охват профсоюзным членством (в %)	
11.	Количество первичных профсоюзных организаций	
11.1.	<i>из них:</i> малочисленных, где не избраны профкомы	
12.	Наличие штатной единицы	

	председателя организации Профсоюза	
13.	Общее количество штатных единиц	
	<i>из них:</i> Председатель Заместитель председателя	
	Бухгалтер	
	Специалисты	
14.	Наличие права юридического лица (да/нет)	
15.	Наличие компьютера	
16.	Выборные профсоюзные органы:	
	комитет (совет) (кол-во)	
	президиум (кол-во)	
	КРК (кол-во)	
17.	Количество школ профактива при ППО	
18.	Количество ПДС (пост. действ. семинары) при местной организации Профсоюза	
19.	Количество профсоюзных кружков	
20.	Наличие собственной символики местной организации (перечислить)	
21.	Награды организации:	
22.	Годовой Публичный доклад	<b>ПРИЛАГАЕТЯ</b>
23.	Ежегодные таблицы показателей эффективности деятельности организации Профсоюза (на 1 января)	<b>ПРИЛАГАЮТСЯ</b>

Дата \_\_\_\_\_

Председатель местной  
организации Профсоюза

\_\_\_\_\_  
(подпись, печать)



**Примечание:**

1. Макет Паспорта, дополненный с учётом местных особенностей, утверждается постановлением Президиума межрегиональной (региональной) организации Профсоюза и направляется в местные организации Профсоюза для оформления (*уточнение паспортных данных осуществляется 1 раз в 5 лет по итогам отчетно-выборной конференции*).

Паспорт местной организации Профсоюза заполняется в 2-х экземплярах (*один экземпляр направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза*).

2. Прилагаемая к Паспорту Таблица показателей эффективности деятельности местной организации Профсоюза заполняется ежегодно по состоянию на 1 января (*служит основой для оценки эффективности деятельности профсоюзной организации по реализации уставных задач*).

3. По итогам календарного года (*согласно общим оценкам эффективности деятельности местных профсоюзных организаций в баллах*) составляется **РЕЙТИНГ** местных организаций Профсоюза.

4. При ликвидации местной организации Профсоюза паспорт с прилагаемыми ежегодными таблицами подлежит сдаче в выборный орган региональной (межрегиональной) организации Профсоюза.

Приложение №7

**ПРИМЕРНАЯ ТАБЛИЦА**  
**показателей эффективности деятельности местной**  
**организации Профсоюза за \_\_\_\_\_ год**

№ п/п	Направление деятельности	Показатель эффективности деятельности профорганов	Оценка в баллах
1.	Планирование работы	1.1.Наличие Программы развития организации, перспективного плана на срок полномочий или по выполнению постановления конференции	Нет- «0», Да- «+3»
		1.2.Наличие дорожной карты или текущего плана на месяц, квартал, полугодие, год	Нет- «0», Да- «+4»
		1.3.Наличие целевых, тематических планов и программ по конкретным	Нет- «0», Да- «+4»

		направлениям деятельности	
2.	Мотивация профсоюзного членства	Охват профсоюзным членством	до 50% - «0» 50-70% - «+5», 70-90% - «+8», свыше 90% - «+10»
3.	Соблюдение уставных норм комитетом и президиумом местной организации Профсоюза	3.1.Регулярность заседаний Комитета (совета)	1 раз в год-«+1», чаще –«+2»
		3.2.Регулярность заседаний Президиума	1 раз в 3 месяца- «+1», чаще –«+3»
		3.3.Количество и разнообразие рассматриваемых вопросов на Президиуме организации Профсоюза	3-5 вопросов- «+1», свыше 5- «+2»
		3.4.Обобщение практики и опыта работы профкомов, ППО, комиссий и др.	Нет-«0», Более 3-х в год - «+2»
4.	Делопроизводство	4.1.Наличие номенклатуры дел	Нет-«0», Да-«4»
		4.2. Наличие протоколов конференций и заседаний выборных органов	Нет- «-10», Да- «+5»
5.	Законотворческая деятельность	Участие в рассмотрении проектов нормативных документов на муниципальном уровне	Нет- «0», Да- «+5»
6.	Правовой всеобуч профактива и членов Профсоюза	6.1.Наличие кружков правовых знаний	Нет кружков-«0», Охват кружками до 10% ППО- «+1», 10-50% ППО- «4», свыше 50%ППО- «+6»
		6.2.Выпуск информационных бюллетеней по правовой тематике для профактива и членов Профсоюза	Нет- «0», 1 раз в 6 мес.- «+1», Чаще-«+2»

		6.3.Проведение семинаров по правовой тематике для профактива	Нет- «0», 1раз в 6 мес.- «+2», Чаще-«+5»
		6.4.Рассмотрение вопросов по правовой тематике на Президиуме	Нет- «0», 1раз в 6 мес.- «+1», Чаще-«+2»
		6.5.Проведение в первичках профсобраний с единой повесткой дня по правовой тематике в ППО	Нет- «0», 1раз в год-«+1»,
7.	Обращения и представления в судах	% выигранных дел в пользу работников и профсоюзных организаций	до 50%- «0» свыше 50%-«+1»
8.	Контроль за соблюдением ТК РФ	% организаций, охваченных проверками	10- 20% в год- «+1» 20-40%-«+4», свыше 40%- «+6»
9.	Мероприятия по охране труда	% организаций, охваченных проверками по охране труда	10- 20% в год- «+2» 20-40%- «+4», свыше 40%- «+6»
10.	Общегородские мероприятия	10.1.Участие в организации этапа конкурса «Учитель года»	Нет- «0», Да-«+1»
		10.2.Участие в организации этапа конкурса «Воспитатель года»	Нет- «0», Да-«+1»
		10.3.Проведение конкурса на лучшую ППО	Нет- «0», Да- «+5»
11.	Социальное партнёрство	11.1.Наличие заключённого территориального Соглашения	Да- «+2» Нет- «0»
		11.2.% ППО, заключивших колдоговоры	до 90%- «0» 90-99%- «+1», 100%- «+3»
		11.3. Участие в работе 3-х сторонней комиссии на муниципальном уровне	Нет-«0», Да- «+2»
		11.4.Наличие дополнительных льгот педрботникам	Нет- «0», Да- «+3»
		11.6.Проведение конкурса	Нет- «0»,

		«Лучший колдоговор»	Да- «+1»
		11.7.Проведение конкурса «Лучший социальный партнёр»	Нет- «0», Да- «+1»
		11.8.Проведение совместных с социальными партнёрами семинаров-совещаний профактива	Нет- «0», Да- «+1»
12.	Инновационные формы работы	12.1.Вовлечение членов Профсоюза в НПФ «Образование и наука»	Отсутствие договоров – «0», Наличие свыше 20 договоров – «+1»
		12.2.Вовлечение членов Профсоюза в кредитный потребительский кооператив (КПК)	Отсутствие членов КПК – «0», Наличие свыше 20 членов КПК – «+1»
		12.3.Организация санкурлечения и туризма	Охват 1- 5 % членов Профсоюза- «+1», свыше 5%- «+3»
		12.4.Участие в страховании здоровья и жизни членов Профсоюза	Охват 1- 3 % членов Профсоюза- «+1», свыше 3%- «+2»
		12.5.Заклучение договоров и выдача дисконтных карт на скидки членам Профсоюза в торговле и сфере услуг	Отсутствие договоров-«0» Наличие договоров- «+1»
13.	Информационная работа	13.1.Наличие сайта и адреса электронной почты	Нет- «0», Да-«+5»
		13.2.Количество сайтов ППО или страничек на сайтах учреждений	30- 50% ППО- «+1», свыше 50%ППО- «+5»
		13.3. % ППО охваченных подпиской на «Мой	30- 60% ППО- «+2»,

	Профсоюз»	60-80% ППО- «+4», 80-100% ППО- «+6»
<b>Итоговая сумма баллов</b>		« _____ »
Председатель местной организации Профсоюза _____		

**Примечание:**

1. Таблица носит примерный характер. Комитеты региональных организаций Профсоюза могут вносить в таблицу и иные показатели с учётом общей ситуации в региональной профсоюзной организации.

2. Таблица заполняется председателем местной (районной, городской) организации Профсоюза с проставлением итоговой суммы баллов.

2. Примерная шкала перевода суммы баллов в итоговую оценку: 0-15 баллов – оценка «неудов.»; 16-35 баллов – оценка «удов.»; 36-60 баллов – оценка «хор.»; 61-и более - оценка «отл.».

Приложение №8

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЗДАНИЮ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В соответствии с Уставом Профсоюза прием в Профсоюз новых членов Профсоюза осуществляется через первичную профсоюзную организацию или через территориальную организацию Профсоюза (при отсутствии в учреждении образования первичной профсоюзной организации).

Приём в Профсоюз и создание новых первичных профсоюзных организаций является для Профсоюза непременным условием роста его численности и дальнейшего организационного укрепления.

**КАК СОЗДАТЬ ПЕРВИЧКУ? Что необходимо предпринять со стороны комитета местной (городской, районной) организации Профсоюза для создания новых первичных профсоюзных организаций?**

**ДЛЯ ЭТОГО НЕОБХОДИМО РЕАЛИЗОВАТЬ ТРИ ГРУППЫ УСЛОВИЙ:**

**1. Мотивационные условия:**

готовность к разъяснительной работе о роли Профсоюза и выявление желающих вступить в Профсоюз среди учителей и других работников образовательной организации.

наличие (формирование) позиции администрации учреждения образования относительно вступления работников в Профсоюз и создания первичной профсоюзной организации (*поддержка или противодействие*).

**2. Организационные условия:**

формирование организационного ресурса и проведение необходимой организаторской работы по приёму заявлений о вступлении в Профсоюз и созыву учредительного профсоюзного собрания;

подготовка необходимых информационно-методических материалов и ознакомление с ними работников образовательной организации

**3. Нормативно-правовые условия:**

подготовка проекта постановления комитета (президиума) местной организации Профсоюза о создании в структуре районной организации новой первичной профсоюзной организации;

- подготовка проектов документов учредительного собрания первичной профсоюзной организации, подготовка проекта Положения о соответствующей первичной профсоюзной организации (на основе Устава Профсоюза).

**РЕАЛИЗАЦИЯ УСЛОВИЙ МОЖЕТ БЫТЬ ДОСТИГНУТА В РЕЗУЛЬТАТЕ СЛЕДУЮЩИХ ШАГОВ:****ШАГ 1**

Уточнение позиции руководителя образовательной организации (учреждения) относительно возможности вовлечения работников образования в Профсоюз и создания первичной профсоюзной организации.

**Примечание:**

В зависимости от позиции руководителя (*поддержка или противодействие*) выбирается тактика работы комитета и председателя местной (районной, городской) организации Профсоюза в коллективе учреждения с использованием как коллективных, так и индивидуальных форм работы.

**ШАГ 2**

Проведение разъяснительной беседы, индивидуальных встреч с работниками образовательной организации и выявление в коллективе желающих вступить в Профсоюз (*желательно выявить не менее 3-х человек, поскольку первичная профсоюзная организация может быть создана при наличии не менее 3-х членов Профсоюза*).

**Примечание:**

1. Если в коллективе учреждения образования изъявили вступить в Профсоюз менее 3-х человек (один или два работника), то в таком случае работники образования пишут заявления о приёме в Профсоюз на имя председателя местной организации Профсоюза.

2. Решение о приёме в Профсоюз оформляется постановлением Президиума местной профсоюзной организации, где определяется первичная профсоюзная организация, в которую направляется для постановки на временный профсоюзный учёт вновь принятый работник.

3. Одновременно, с участием работников, принятых в Профсоюз, продолжается индивидуальная работа в коллективе для приёма в Профсоюз большего количества людей (как только количество принятых через местную профсоюзную организацию достигает 3-х и более человек, создаётся первичная профсоюзная организация и дальнейшая работа по росту численности профсоюзных рядов ведётся через первичку.

**ШАГ 3**

На основании Устава Профсоюза Президиум местной организации Профсоюза (районной, городской) принимает решение о создании (в структуре местной профсоюзной организации) первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, которая организует дальнейшую работу по сбору заявлений о вступлении в Профсоюз и подготовку учредительного профсоюзного собрания.

**Примечание:**

Принятие решения Президиума о создании первичной профсоюзной организации является необходимым, но не достаточным условием для полного создания первички.

Первичная профсоюзная организация будет считаться полностью созданной, после принятия решения (на основании постановления президиума местной профсоюзной организации) учредительного профсоюзного собрания и избрания органов управления первичной профсоюзной организацией (профком, председатель, КРК)

**ШАГ 4**

С участием представителей местной профсоюзной организации формируется инициативная рабочая группа (из числа работников образовательного учреждения, пожелавших вступить в Профсоюз и подавших заявления) для подготовки и проведения учредительного профсоюзного собрания, которые наряду с Президиумом местной профсоюзной организации становятся учредителями первичной профсоюзной организации.

**Примечание:**

Инициативная группа при содействии местной организации Профсоюза разрабатывает подробный план-сценарий подготовки и проведения учредительного профсоюзного собрания (*проведение дальнейшей работы по вовлечению работников в Профсоюз, прием заявлений, подготовка повестки дня собрания, разработка на основании Устава Профсоюза Положения о первичной профсоюзной организации, подготовка предложений по другим вопросам*).

### **ШАГ 5**

Инициативная группа при содействии комитета местной профсоюзной организации (основываясь на реальной ситуации в коллективе образовательного учреждения и по согласованию с администрацией) созывает в установленные сроки учредительное собрание первичной профсоюзной организации и вносит на его утверждение постановление о создании профсоюзной организации, предложения по избранию председателя и т.д.

#### **Примечание:**

1. Учредительное профсоюзное собрание открывают и ведут до избрания председателя организации председатель местной профсоюзной организации или по поручению руководитель инициативной группы.

2. Повестка дня учредительного профсоюзного собрания может быть различной по количеству рассматриваемых вопросов.

3. Если на учредительном собрании присутствует 15 и более членов Профсоюза, то повестка дня может состоять из пяти вопросов:

о создании первичной профсоюзной организации и утверждении Положения о первичной профсоюзной организации (оглашение постановления Президиума райкома профсоюза);

выборы председателя первичной профсоюзной организации;

выборы профсоюзного комитета;

выборы КРК;

о делегировании представителя первичной профсоюзной организации в состав выборного органа территориальной (местной) организации Профсоюза.

4. Если на учредительном профсоюзном собрании присутствует 3-5 членов Профсоюза, то можно временно (*до увеличения численности первички*) не избирать коллегиальный профсоюзный орган (профком) и КРК (*в таком случае в повестке дня собрания будет три вопроса*).

### **ШАГ 6**

Комитет местной организации Профсоюза направляет работодателю (руководителю) образовательной организации:

**уведомление** о создании в образовательном учреждении первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования;



**заявления** членов Профсоюза о безналичной форме удержания членских профсоюзных взносов;

**разъяснение** о порядке перечисления (ст. 28 ФЗ «О профсоюзах ...») членских профсоюзных взносов с указанием расчётного счёта местной профсоюзной организации.

### **ШАГ 7**

Проводится работа по выдаче профсоюзных билетов, работникам, вступившим в Профсоюз.

Комитет местной организации профсоюза выдаёт пакет нормативных документов Профсоюза (Устав, различные положения и др.), местной профсоюзной организации (устав (положение), методические пособия и рекомендации и др., необходимых для организации деятельности первичной профсоюзной организации.

Оказывается практической помощи в составлении плана работы, протокола собрания, заседания профкома, составления сметы профсоюзного бюджета и т.д.

### **ШАГ 8**

Вносятся соответствующие уточнения в реестр (список структурных организаций) и при необходимости регистрируется в комитете принятое на учредительном собрании Положение о первичной профсоюзной организации.

Тем самым процесса создания первичной профсоюзной организации будет завершён.

#### **Примечание:**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 29, 30, 31) первичная профсоюзная организация может являться полноправным представительным органом всех работников образовательного учреждения, если она объединяет более половины работников данного учреждения.