Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации



Серия:
Библиотечка председателя первичной организации Профсоюза

ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА В ШКОЛЕ

Учебное пособие

Москва 2008

Юдин В.П. Профсоюзная работа в школе. Учебное пособие. Москва, Издательство МГОУ, 2008. 126 с.

В пособии раскрываются организационные и правовые основы работы первичной профсоюзной организации в школе. Показаны роль, место, права профсоюзных организаций в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством РФ.

Уделяется внимание теоретическим аспектам профсоюзной работы, раскрытию основных закономерностей и принципов в работе профсоюзных организаций образовательных учреждений. Особо выделяются отдельные направления организаторской деятельности профсоюзных комитетов.

Учебное пособие призвано помочь учителям, воспитателям и другим работникам образования, избранным в профсоюзные комитеты или на должность председателя первичной профсоюзной организации, овладеть основами профсоюзной работы, глубже понять уставные цели и задачи Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Учебное пособие будет полезно студентам дневных отделений педагогических училищ, колледжей и вузов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……..6
Глава 1. Первичная профсоюзная организация.
1.1. Роль профсоюзной организации…….8
1.2. Цели, задачи и права профсоюзной организации……11
1.3. Права профсоюзной организации в сфере трудовых отношений.....11
Глава 2. Нормативно-правовое регулирование профсоюзной деятельности.
2.1. Международное и национальное законодательство…….....13
2.2. Юридическое значение норм Устава Профсоюза.……..15
Глава 3. Право на труд в системе прав человека.
3.1. Права человека……18
3.2. Основные права в сфере труда……..19
3.3. Право на объединение в профсоюзы……20
Глава 4. Права и обязанности профсоюзов.
4.1. Права профсоюзов……..21
4.2. Обязанности профсоюзов……..24
Глава 5. Роль ТК РФ в реализации прав профсоюзов.
5.1. Задачи Трудового кодекса РФ в отношении прав профсоюзов..……...24
5.2. Роль мотивированного мнения профсоюзного органа……26
Глава 6.**Теоретические аспекты профсоюзной работы.**
6.1. Закономерности профсоюзной работы……27
6.2. Общие принципы профсоюзного движения……28
6.3. Специальные организационно-уставные принципы……..28
6.4. Краткая характеристика специальных принципов……...……...29
Глава 7.Основные функции профсоюзов.
7.1. Функция представительства и защиты социально-трудовых прав……35
7.2. Функция нормотворчества……37
7.3. Функция общественного контроля...……37
7.4. Функция соуправления……..39
7.5. Обучающая функция……..40
7.6. Функция самоуправления……...…...40
7.7. Организаторская функция…….....41
Глава 8. Основные направления организаторской работы комитета профсоюза.
8.1. Организационно-уставные аспекты в организаторской работе профкома…...…45
8.2. Организаторская работа профкома в социально-правовой сфере ……...….45
8.3. Организаторская деятельность в области охраны труда…….46
8.4. Организаторская работа профкома в процессе осуществления контрольной функции……..……47
8.5. Организаторская работа профкома по оздоровлению членов Профсоюза…...…47
8.6. Деятельность профкома по организации досуга членов Профсоюза……...….48

8.7. Организаторская работа с ветеранами профсоюза и педагогического труда…...48
Глава 9. Профсоюзное собрание и заседание профкома как формы организаторской работы и механизмы управления и реализации профсоюзных прав.
9.1. Перечень примерных вопросов для рассмотрения на профсоюзном собрании..49
9.2. Перечень примерных вопросов для рассмотрения на заседании профкома…….50
Глава 10. Организационная структура Профсоюза.
10.1. Структура профсоюза и его организаций……...51
10.2. Структура выборных профсоюзных органов…….52
Глава 11. Социальное партнерство как универсальная форма и механизм защитной деятельности…….56
Глава 12. Планирование работы профсоюзного комитета школы.
12.1. Перспективный план……62
12.2. Текущий план……63
12.3. Некоторые подходы к планированию работы профсоюзного комитета…….63
12.4. Схема анализа плана работы профсоюзного комитета.……64
Глава 13. **Мотивация профсоюзного членства.**
13.1. Внешние условия мотивации…….....65
13.2. Внутренние условия мотивации……..66
13.3. Требования к работе профсоюзного комитета по мотивации профсоюзного членства……...67
Глава 14. Отчеты и выборы…….……68
Глава 15. Делопроизводство первичной профсоюзной организации……....75
Глава 16. Финансовая работа ……...……....92
Глава 17. Из истории профсоюзного движения учителей в России……...97
Глава 18. В записную книжку председателя профсоюзной организации……...103
Литература…….....111
Приложения……....112
Порядок приема в Профсоюз……112
Алгоритм создания первичной профсоюзной организации……114
Методические рекомендации по разработке Положения о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ…….……116
Примерное Положение о ревизионной комиссии первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.....125
Отчет первичной организации Профсоюза об итогах отчетно-выборного профсоюзного собрания…….128

ВВЕДЕНИЕ

В процессе своего исторического развития трудящиеся, в том числе и учителя, не нашли ничего более эффективного для обеспечения защиты своих трудовых прав, чем объединение в профессиональные организации.

Профсоюзы в мире возникли и развиваются уже почти два века, хотя законодательно они были признаны в Англии только в 1824 году.

Почти 200 летняя история профсоюзного движения в мире показывает, что независимо от того, признает государство юридически профсоюзы в качестве полноправного участника общественных отношений или нет, они таковыми становятся фактически. Рост социального влияния профсоюзов - объективная реальность, а сам факт их существования - историческая неизбежность.

Подчеркивая отношения государства к правам профсоюзов, французские юристы писали: «Вначале забастовка запрещается, затем ее терпят, наконец, она попадает в число охраняемых законом конституционных прав» (14).

Все это убедительно подтверждает, что профсоюзное движение возникло в силу объективной реальности, имея целью защиту социально-трудовых прав работников на рынке труда. По мере того, как профсоюзы достигают своей непосредственно уставной цели (защиты трудовых, социально-экономических и иных прав), задачи их расширяются.

Из запрещаемых и преследуемых организаций конца XVIII - начала XX веков как за рубежом, так и в России, сегодня профсоюзы превратились в важнейший элемент гражданского общества (гражданское общество - это по сути общество, в котором различные по своей природе объединения граждан осуществляют связь между человеком и государством и не позволяют государству узурпировать личность).

За многие десятилетия деятельности профсоюзов в России сложился вполне определенный их образ. Многие еще в нашей стране помнят их как приводные ремни партии, у других профсоюзы ассоциируются с социальными отделами администрации, для третьих – это кассы по выдаче материальной помощи и т.д.

На самом деле, сегодня у Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и других профсоюзов от прошлого осталось, по сути, одно название. Это связано с тем, что для профсоюзов изменились не только внешние, но и внутренние условия их деятельности, что повлияло на характер профсоюзных функций, задачи, формы и методы профсоюзной работы. В арсенале профсоюзов реальными стали и социальное партнерство, и колдоговорная практика, и коллективные акции, и забастовки.

Однако во взглядах на роль профсоюзных организаций, их место в трудовых коллективах, обществе и государстве в общественном сознании идут медленные подвижки.

Зачастую можно услышать от администраторов различного уровня, когда речь заходит, к примеру, о реформировании образования, а причем здесь Профсоюз? При этом забывая, что Профсоюз – это, прежде всего, профессиональная организация учителей, работников образования. А коль скоро это организация профессиональная, то ей есть дело до всего, что касается вопросов образовательного «производства», сферы трудовой деятельности учителей. Общероссийский Профсоюз образования как орган общения является могучим средством самообразования учителей и воспитателей. Охватывая и объединяя, в основном, лиц педагогической профессии, Профсоюз предоставляет им возможность взаимного обмена результатами и достижениями своего труда, что побуждает работников образования (учителей, воспитателей и других) к дальнейшему самосовершенствованию. Профсоюз работников народного образования и науки РФ стремится к тому, чтобы стать истинным очагом педагогической мысли.

Если для государства реформы в образовании рассматриваются как самоцель, то для Профсоюза и его организаций в школах - это, прежде всего, средство для улучшения условий труда, социально-трудовых отношений, социально-экономического положения учителей, средство социальной защиты работников образования. Вот почему Профсоюз пристально рассматривает все возможные последствия для социально-трудовых отношений, материального положения работников отрасли, когда в очередной раз заходит в государстве речь о модернизации или совершенствовании каких-либо сторон деятельности образовательных учреждений. Несомненно, все вводимые в образовании новшества возвращаются в класс к учителю и, естественно, отражаются на его трудовых отношениях, условиях работы, социальном самочувствии.

Объединяясь в профсоюзную организацию, создавая условия для защиты своих прав и профессиональных интересов, учителя, несомненно, обеспечивают свое влияние на все стороны жизни и деятельности образовательного учреждения, на социальное самочувствие педагогического коллектива, конечные результаты.

В Профсоюзе широко реализуются нормы демократии. Внутрипрофсоюзная демократия – это право члена профсоюза принимать участие в работе Профсоюза, иметь возможность выразить свою позицию и быть услышанным.

В Профсоюзе создана система, обеспечивающая членам Профсоюза реальное участие в работе Профсоюза и контроле за работой выборных профсоюзных органов.

Только активная роль первичных и территориальных профсоюзных организаций позволяет Профсоюзу оказывать существенное влияние на гармонизацию социальных отношений в сфере трудовой деятельности

учителей, повышение их социального статуса и уровня социальной защищенности.

ГЛАВА 1.
ПЕРВИЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА В ШКОЛЕ

1.1. РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профессиональные организации являются одним из видов общественных объединений.

Под общественным объединением понимается добровольное, самоуправляемое, некоммерческое формирование, созданное по инициативе граждан, объединившихся на основе общности интересов для реализации общих целей, указанных в уставе общественного объединения (далее — уставные цели).

Право граждан на создание общественных объединений реализуется как непосредственно путем объединения физических лиц, так и через юридические лица — общественные объединения.

В учреждениях общего среднего образования страны созданы и действуют сегодня более трех десятков различных общественных объединений педагогов. Среди них можно выделить: предметные методические объединения, объединения педагогов дополнительного образования, классных руководителей и воспитателей, школы передового опыта и развития профессионального мастерства, педагогические студии, творческие микрогруппы, временные творческие и научно-исследовательские коллективы, проектные команды, школы исследователей, кафедры (по направлениям работы, профильные, межпредметные), учительские клубы, творческие союзы и т.д.

Однако особое место среди действующих в школе общественных объединений занимает профсоюзная организация, которая отличается не только спецификой сферы своей деятельности, но и организационно-правовыми особенностями и той ролью, которую она играет в жизни коллектива образовательного учреждения. А каждый член выборного профсоюзного органа (любого структурного звена профсоюза) рассматривается, прежде всего, как представитель и защитник, и какой бы участок профсоюзной работы он ни вел, представительство и защита социально-трудовых прав членов Профсоюза - его главная функция.

Одновременно профсоюзная работа в школе - это и 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.

Через самые разнообразные формы профсоюзной работы осуществляется формирование, поддержание и реабилитация жизненных сил, индивидуальной и социальной сущности работающих.

Профсоюзная организация в школе как объединение членов Профсоюза создается Профсоюзом работников народного образования и науки России для того, чтобы через нее реализовывать уставные цели Профсоюза по защите социально-трудовых прав учителей и других работников отрасли в конкретном коллективе образовательного учреждения.

Профсоюзная организация в школе действует не сама по себе, она является представителем и выразителем интересов, организационной структурой более чем пятимиллионного Профсоюза. В этом ее особенность и сила.

Интересы профсоюзной организации, как и всего Профсоюза, лежат, прежде всего, в социально-экономической плоскости и направлены на достижение социально-экономического благополучия учителей. Для того, чтобы наглядно показать важность профсоюзной работы, роль профсоюзной организации в школе, обратимся к азам экономической теории, согласно которой все товары и услуги, создаваемые трудом, независимо от отрасли производства имеют общее свойство: они воплощают труд их изготовителей (образовательные услуги воплощают труд педагогов).

Каждый учитель является собственником своей рабочей силы и распоряжается ею по своему усмотрению. Денежная форма стоимости рабочей силы учителя выступает в виде заработной платы, премии и надбавок.

Но если цены в товарном производстве образуются конкуренцией при соблюдении прямо пропорциональной зависимости потребительской стоимости от стоимости рабочей силы как товара, то в реальной жизни российского рынка рабочей силы такой зависимости чаще всего не наблюдается. Например, общество нуждается в квалифицированных учителях, но их труд оценивается низкой зарплатой. Сегодня средняя зарплата в образовании чуть выше 50% от средней зарплаты в промышленности.

Это говорит о том, что, добиваясь увеличения прибыли, не только индивидуальный собственник (работодатель), но и собственник в лице государства пытается «выжать» из работника как можно больше, заплатив ему как можно меньше и, таким образом, решить проблемы сокращения издержек производства. В то же время работники образования заинтересованы в справедливом и достойном вознаграждении за свой труд.

Такой конфликт интересов, когда, оставаясь один на один с органом власти и управления образованием, работодателем или его представителем, педагог реально не может защитить свои трудовые права, добиться изменения статуса своей профессии, привел в свое время учителей к осознанию необходимости объединения.

В одиночку невозможно защитить себя от произвола работодателя, добиться улучшения условий труда или повышения зарплаты, принятия тех или иных социальных законов на уровне субъекта или страны.

Как показала практика работы Профсоюза работников народного образования и науки РФ по защите социально-трудовых прав учителей в условиях рыночных преобразований последних лет, только объединившись вместе, учителя в состоянии отстаивать свои права и профессиональные интересы.

Значение профсоюзной организации школы заключается в том, что, объединившись, педагоги могут на равных вести социальный диалог не только с отдельным работодателем, но и с органами власти и управления образованием, вносить предложения по вопросам, касающимся реализации социально-трудовых прав работников, выдвигать требования и добиваться их удовлетворения.

Профсоюзная организация школы, дошкольного учреждения обеспечивает реализацию норм Трудового кодекса РФ, заключает коллективный договор, соглашение по охране труда, содействует гармонизации социальных отношений учителей, воспитателей, других работников с администрацией (работодателем) в сфере труда. Все это освобождает в отдельности каждого учителя от заботы о повседневной защите своих трудовых прав.

Кроме того, большая роль отводится профсоюзным организациям школ, дошкольных учреждений в выработке, принятии и реализации правовых и управленческих решений в образовательных учреждениях. При этом весь этот процесс обеспечивается соответствующей нормативно-правовой базой и реальными механизмами действенного общественного участия в развитии трудовых коллективов и, в целом, образования.

Обладая определенными правами и полномочиями, профсоюзная организация реально участвует в регулировании трудовых отношений педагогов, их учебной нагрузки, оплаты труда, создании нормальных условий, обобщении и распространении передового педагогического опыта, повышении квалификации учителей.

Велика роль профсоюзной организации в формировании социального поведения педагогов, его социальных установок, норм профессиональной морали и т.д.

Говоря о роли профсоюзной организации в школе, ученый-педагог и философ С.И. Гессен писал «Их образовательное значение отнюдь не исчерпывается тем, что они представляют собой наиболее подходящие органы для заведывания внешкольными учреждениями. Профессиональные союзы сами по себе как органы общения являются могучим средством самообразования. Охватывая собою лиц одной и той же профессии, профсоюзные объединения предоставляют тем самым возможность взаимного обмена результатами и достижениями своего труда» (2).

Таким образом, отличие профсоюзной организации от иных профессиональных общественных объединений, создаваемых в школе,

заключается в том, что профсоюзные организации основываются на индивидуальном членстве в Профсоюзе и обладают значительными правами в самых различных сферах жизнедеятельности трудовых коллективов. Кроме общих прав, которыми наделены российским законодательством все общественные объединения, профсоюзные организации имеют дополнительные, особенные права, приобретаемые профсоюзами и их организациями в социально-трудовой сфере в соответствии с законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Исходя из этого, у профсоюзной организации более широкий спектр ответственности за состояние социально-трудовых отношений в школе, представительство и защиту прав и профессиональных интересов учителей и других работников образования.

Все же другие общественные объединения действуют в более узких рамках профессиональных проблем, нацеленных на совершенствование педагогического процесса, повышение квалификации, качество преподавания, методическую работу и т.д.

1.2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Основными целями профсоюзной организации являются:

- представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза на уровне школы;
- обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде;
- организация общественного контроля за состоянием охраны труда ;
- содействие улучшению материального положения, укреплению здоровья членов Профсоюза.

Для достижения целей профсоюзная организация:

- ведет коллективные переговоры с администрацией;
- заключает от имени учителей и других работников образования коллективный договор и контролирует его реализацию;
- оказывает непосредственно или через территориальный (районный, городской) комитет профсоюза юридическую, материальную помощь членам Профсоюза;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда в отношении членов Профсоюза;
- осуществляет информационное обеспечение членов Профсоюза, ведет разъяснительную работу в ходе коллективных акций;
- представляет интересы членов Профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров (конфликтов);
- по поручению членов Профсоюза, а также по собственной инициативе обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры и др. (16).

1.3. ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ТК РФ

Правами профсоюзной организации в сфере трудовых отношений являются:

- защита трудовых прав работников (гл. 58);
- представление интересов работников (через систему социального партнерства, при проведении коллективных переговоров с администрацией школы, а также при реализации прав на участие в управлении школой, рассмотрении трудовых споров учителей и других работников с администрацией школы) (ст. 29, 52, 53 и далее в скобках статьи ТК РФ);
- участие в коллективных переговорах с администрацией по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, проявление инициативы по проведению таких переговоров (ст.36) с учетом порядка ведения коллективных переговоров (ст.37) и урегулирования разногласий (ст. 38, 40);
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора школы (ст. 51);
- получение от администрации полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (ст. 22), а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы учителей и других работников, в т. ч. при реорганизации школы и в других случаях (ст. 53);
- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 2, 370 по представлениям профкома школы о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и директора школы, который обязан принимать меры по устранению нарушений и сообщать об этом профсоюзному комитету - ст. 22);
- участие в составе комиссии для расследования несчастного случая на производстве, в организации и порядке работы этой комиссии (ст. 229);
- создание комиссии по охране труда на паритетной основе с работодателем и их взаимодействие с органами государственной инспекции труда (ст. 218, 365);
- право уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов (ст. 370);
- участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе администрации (ст. 82 (с учетом ст. 81), при массовых увольнениях - ст. 82, часть I с учетом ст. 180);
- внесение администрации, педагогическому совету школы предложений по вопросам основных форм участия работников в управлении школой и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53);

участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров (гл. 60 (ст. 381-397), в том числе:

- определение порядка образования комиссии по трудовым спорам (ст. 3 84);

- определение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 387);

- исполнение решений комиссии по трудовым спорам (ст. 389);

- вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу и исполнение этих решений (ст.394, 396);

- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах (ст. 391);

участие в рассмотрении коллективных трудовых споров (гл. 61 (ст. 398-418), в том числе:

- выдвижение требований (ст. 399);

- соблюдение гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405);

- установление порядка объявления забастовки (ст. 410);

- реализация права на забастовку (ст. 409);

- быть органом, возглавляющим забастовку (ст. 411);

- предоставление гарантий и правового положения работников в связи с проведением забастовки (ст. 414);

- представление интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, по их уполномочию во взаимоотношениях с администрацией школы (ст. 30 с учетом части VI ст. 377);

- проведение консультаций с администрацией школы по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 53, часть I; ст. 82 часть I);

- право на создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета в школе (ст. 377, 32);

право на гарантии:

- работников образования, привлекаемых к исполнению профсоюзных обязанностей (ст. 170);

- членов профсоюзного комитета, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора (ст. 39);

- работников, избранных в профсоюзный комитет, ревизионную комиссию и не освобожденных от исполнения трудовых обязанностей, и в комиссии по трудовым спорам (ст. 384, ст. 171);

- работников, входящих в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов школы и не освобожденных от основной работы (ст. 374);

- председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей право на труд (ст. 376);

- представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405, часть II) (15).

ГЛАВА 2.
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

2.1. МЕЖДУНАРОДНОЕ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

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 возникли в силу объективного развития демократических обществ.

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

Правовая база профсоюзов определена в 43 Международных конвенциях.

В стране действует более 300 законодательных актов, которые регулируют деятельность профсоюзов.

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».

Основные международные и национальные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность профсоюзов:

Международное законодательство
Конвенции МОТ: - № 87 от 1948 года «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; - № 98 от 1949 года «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»; - № 135 от 1971 года «О представителях трудящихся» и др.

Федеральное законодательство РФ
Конституция РФ Гражданский кодекс РФ. Трудовой кодекс РФ (30 декабря 2001 г. № 197). ФЗ «Об общественных объединениях» (19 мая 1995 г. № 89-ФЗ). ФЗ «О некоммерческих организациях» (12 января 1996 г. № 7-ФЗ). ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (12 января 1996 г. № 10-ФЗ). Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях». ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Основы законодательства РФ об охране труда.

Законодательство субъектов РФ

Законы о профсоюзах, трудовое законодательство, законодательство о социальном партнерстве. Постановления глав администраций о принципах взаимодействия с профсоюзами. Региональные и территориальные отраслевые соглашения.

Отраслевые нормативно-правовые документы
Нормы трудового законодательства. Федеральный закон «Об образовании». Отраслевое соглашение. Решения Коллегии и приказы Министра образования и науки РФ. Устав Профсоюза.

Локальные нормативно-правовые акты
Устав образовательного учреждения. Коллективный договор образовательного учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка. Приказы и распоряжения по образовательному учреждению. Положение о первичной профсоюзной организации.

2.2. ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ НОРМ УСТАВА ПРОФСОЮЗА

В соответствии с законодательством РФ полномочия выборных профсоюзных органов определяются, в том числе, и внутренними нормативными актами: уставом, положениями и др.

Кроме того, решения, принимаемые профсоюзными органами в форме постановлений, могут иметь определенные юридические последствия.

К примеру, Трудовой кодекс РФ устанавливает, что права профсоюзного органа на представительство интересов работников должны предусматриваться уставами общероссийских профсоюзов (ст. 29), права участия работников и их представителей в управлении организацией (ст.52) могут закрепляться коллективными договорами, полномочия профсоюзных инспекций труда определяются самими профсоюзами (ст. 370). Согласно п. 2 ст. 22 ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» профсоюзы в лице их соответствующих органов имеют право самостоятельного расследования несчастных случаев на производстве. При этом в обязанности работодателя входит обеспечение беспрепятственной работы профсоюзных представителей по расследованию несчастных случаев и выполнение их предписаний (ст. 14).

Юридическую значимость соответствующих решений профсоюзных органов отметил Пленум Верховного суда РФ «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья» от 28 апреля 1994 года. В п. 4 указано, что «заключение профсоюзного комитета... о степени вины потерпевшего является одним из доказательств, которое в соответствии со ст. 56 ГПК РСФСР, подлежит оценке в совокупности со всеми материалами дела» (14).

Согласно ст. 374 ТК РФ руководители (их заместители) выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе работодателя в предусмотренных законом случаях без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Предварительное согласие дается соответствующим профсоюзным органом и оформляется в виде его решения. Это решение имеет для работника юридически значимые последствия увольнения.

То, что решения профсоюзных органов имеют определенные юридические последствия, неоднократно подчеркивалось Пленумами Верховного Суда РФ. Пленум ВС РФ от 14 апреля 1988 года с последующими изменениями и дополнениями указал, что, определяя круг необходимых доказательств по делам о восстановлении па работе лиц, уволенных по инициативе администрации, суд должен исследовать, в частности, копию ходатайства администрации в соответствующий выборный профсоюзный орган о даче согласия на увольнение, сели такое согласие необходимо, а также копию протокола заседания и постановления профсоюзного комитета о согласии на увольнение.

Пленум ВС РФ от 21 марта 1978 года с последующими изменениями и дополнениями признал, в частности, одним из явных нарушений закона увольнение работника без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, когда это требуется по закону.

В качестве влекущих юридические последствия внутренних документов профсоюзных органов Постановление Пленума Верховного суда СССР от 24 ноября 1978 года с последующими изменениями и дополнениями признало протоколы заседаний профсоюзных органов, которые содержат вопросы о согласии на установление систем оплаты труда и премирования, на введение и пересмотр норм выработки (норм времени), норм обслуживания и др. (14).

В связи с принятием Трудового кодекса в 2001 году большинство из перечисленных норм, регулирующих трудовые отношения, устанавливаются, в предусмотренных законом случаях не по согласованию с выборным профсоюзным органом, а только с учетом его мнения, хотя возможность согласования ТК РФ не исключает (ст.8). Но и в этом случае согласно указанному Постановлению соответствующие профсоюзные документы имеют юридический характер, поскольку порождают правовые последствия.

Предметом регулирования Устава Профсоюза являются отношения внутри Профсоюза, возникающие между работником образования, вступившим в Профсоюз, и профсоюзными организациями в процессе деятельности, выборными профсоюзными органами, а также между организациями и профсоюзными органами внутри Профсоюза в процессе создания, реализации уставных функций, реорганизации или ликвидации организаций Профсоюза.

Эти внутрисоюзные отношения являются разновидностью корпоративных отношений. Следует заметить, что на роль корпоративных отношений как способа проявления социальной активности личности обратил внимание еще

Гегель. Он писал: «В наших современных государствах граждане лишь в ограниченной мере принимают участие во всеобщих государственных делах, однако необходимо предоставить нравственному человеку, кроме его частной цели, еще и всеобщую деятельность. Это всеобщее, которое государство не всегда ему дает, он находит в корпорации. Мы видели раньше, что, заботясь о себе в гражданском обществе, индивидуум действует также и для пользы других. Но этой бессознательной необходимости недостаточно; познанной и мыслящей нравственностью она становится лишь в корпорации» (3, 4).

Устав Профсоюза устанавливает нормативные основы создания профсоюзных организаций, их полномочия, регулирует отношения Профсоюза и его организаций с органами государственной власти, политическими партиями, работодателями, другими общественными объединениями.

Устав Профсоюза не является нормативным правовым актом в юридическом смысле. Он является высшим нормативным актом Профсоюза, в котором содержатся положения о членстве в Профсоюзе, правах и обязанностях членов Профсоюза, об организационном строении Профсоюза, внутрисоюзной демократии, компетенции выборных органов Профсоюза, о профсоюзном имуществе и др.

Следует подчеркнуть, что права и обязанности членов Профсоюза, организаций и выборных профсоюзных органов, вытекающие из Устава Профсоюза, относятся к внутрисоюзным правам и действуют только в рамках Профсоюза. Таким образом, главным документом, регулирующим организационную деятельность профсоюзных организаций и выборных профсоюзных органов, является Устав Профсоюза.

Вместе с тем многие нормы Устава Профсоюза взаимосвязаны с нормами законодательства (п. 6.11 определяет участие Профсоюза в выборах в федеральные органы государственной власти, органы власти субъектов РФ и др.). Реализуя уставные задачи, профсоюзные организации взаимодействуют с государственными органами власти и управления, работодателями в процессе социального партнерства. При рассмотрении представлений администрации о даче согласия на расторжение трудового договора профсоюзный комитет должен в течение установленного времени со дня получения проекта приказа и копий документов рассмотреть и направить работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Во всех случаях нормы законодательства в значительной степени определяют и влияют на содержание и формы организационной работы профсоюзных комитетов.

Важной особенностью Устава Профсоюза является и то, что он предоставляет широкие внутрисоюзные права профсоюзным организациям через механизм, которым выступает Положение об организации Профсоюза (п. 22 Устава Профсоюза). В уставе определено, что организации Профсоюза, их выборные органы действуют в соответствии с Положениями, которые подлежат

утверждению и регистрации в выборных органах вышестоящих профсоюзных организаций.

Одновременно Положения об организациях Профсоюза обеспечивают в реальной практике дифференцированный подход к ним и оптимальное соотношение демократических норм в деятельности профсоюзных организаций.

Как отмечалось выше, права в области представительства и защиты социально-трудовых и иных прав членов Профсоюза принадлежат Профсоюзу и его профсоюзным организациям по природе в силу ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с момента создания.

Что касается организационно-уставных прав, то первичная или территориальная организация Профсоюза приобретает дополнительный объем этих прав через принятие в установленном порядке Положения (устава) об организации.

Определенное влияние на формирование организационно-уставных норм и локальных нормативных актов Профсоюза оказывает законодательство РФ, субъектов РФ.

Очевидно, что нормативные правовые акты (законы, указы) прямо не регулируют организационно-уставную деятельность, вместе с тем они оказывают существенное влияние на содержание внутрисоюзной деятельности.

Например, ст.14 п. 2 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» гласит, что собрание считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников, членов Профсоюза (делегатов конференции), а решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). Все это подчеркивает, что многие законы, регулирующие деятельность профсоюзов, оказывают существенное влияние и на организационно-уставные вопросы.

ГЛАВА 3.
ПРАВО НА ТРУД В СИСТЕМЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

3.1. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

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»

Сегодня в основу большинства теоретических 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 (на правосубъектность, на судебную защиту, на равенство перед законом, не подвергаться произвольному обвинению и аресту).

ДУХОВНЫЕ (на свободу мысли, на 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.

3.2. ОСНОВНЫЕ 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.

В связи с тем, что к концу XX столетия значительно расширился комплекс прав в сфере труда, мировое сообщество выработало основополагающие принципы и права в сфере труда, получившие закрепление в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 1998 года.

Международная организация труда (МОТ) заявила, что у всех государств - членов МОТ, есть обязательство, вытекающее из их членства в организации, - соблюдать, укреплять и реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно:

- свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- реальное запрещение детского труда;

- недопущение дискриминации в области труда и занятости.

Сегодня именно эти принципы становятся главными в системе прав человека в сфере труда.

КЛАССИФИКАЦИЯ ПРАВ В СФЕРЕ ТРУДА

Трудовые отношения возникают в процессе производства материальных и духовных благ, в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд. Совокупность основных прав в сфере труда можно разделить на три группы:

- ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА;

- КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРАВА;

- ПРАВО НА СОЦИАЛЬНУЮ ЗАЩИТУ.

Индивидуальные трудовые права. К основным индивидуальным трудовым правам относятся права, определяющие статус личности в трудовых отношениях, а именно: 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 претензий в случае неплатежеспособности работодателя; право работника на защиту своего достоинства по месту работы; право на защиту при окончании найма.

Коллективные трудовые права. К основным коллективным трудовым правам относятся: 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 основным правам на социальную защиту относятся правовые возможности социального характера, которые обязаны гарантировать работнику работодатели и государство: 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.

3.3. ПРАВО НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФСОЮЗЫ

С правом на труд тесно связано право на объединение в профессиональные союзы, которое широко признано в современном мире.

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) подчеркнута обязанность государства обеспечить 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.

ГЛАВА 4.
ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

4.1. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Мировое сообщество осознало роль профсоюзов в конце 50-х, начале 60-х годов. 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 примерно 150 лет, профсоюзы сумели перейти с положения незаконных группировок на положение допускаемых законом ассоциаций, а затем приобрели широкий диапазон функций. Постепенно их роль как представительных организаций трудящихся в сфере трудовых отношений получила общественное признание.

В настоящее время профсоюзы более не рассматриваются лишь как доверенные лица трудящихся при определении условий труда, они завоевали

признание в качестве выразителей обширного круга коллективных интересов в структуре институтов современного государства.

Все это подчеркивает, что профсоюзы стали одним из институциональных элементов современного государства. Такое 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 (13).

Классификация права профсоюзов 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).

Рассмотрим классификацию по сфере деятельности профсоюзов.

4.1.1. ПЕРВАЯ ГРУППА включает в себя наиболее **общие права** профсоюзов, принадлежащие им как одному из видов общественных объединений.

В соответствии с Законом РФ «Об общественных объединениях» профсоюзы имеют право:

- 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.

4.1.2. ВТОРАЯ ГРУППА включает в себя **особенные права** - это совокупность прав профсоюзов, которыми они наделены как отдельный (специфический) вид общественных объединений в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

К ним относятся права на:

- 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, предоставленные профсоюзам 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.

4.1.3. ТРЕТЬЯ ГРУППА включает внутрисоюзные (организационно-уставные) права, которые регулируются Уставом Профсоюза. К ним относятся:

- право самостоятельно решать вопросы своей организационной структуры;
- право самостоятельно определять порядок выборов и регламент работы выборных профсоюзных органов;

- право проводить, в случае необходимости, досрочные перевыборы профсоюзных органов (председателя, профсоюзного комитета);
- право определять систему и формы обучения профсоюзного актива;
- право устанавливать механизм приема в Профсоюз и осуществлять прием новых членов Профсоюза;
- право принимать решение об исключении из Профсоюза;
- право определять порядок учета членов Профсоюза;
- право принимать решение о дополнительном размере и порядке взимания членских профсоюзных взносов;
- право принимать решение об освобождении отдельных членов Профсоюза от уплаты членских профсоюзных взносов;
- право определять порядок и размер выделения материальной помощи членам Профсоюза и др.

4.2. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Законодательство РФ устанавливает не только права, но и обязанности профсоюзов.

Обязанности профсоюзов как общественных объединений 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.

ГЛАВА 5.
РОЛЬ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ

5.1. ЗАДАЧИ ТК РФ В ОТНОШЕНИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

В первой статье ТК РФ определено, что одна из задач трудового законодательства - участие профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

Во второй статье это право определяется как один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений.

В 21-й статье закреплено право работников на объединение и создание профессиональных союзов.

В главе 58 (ст. 370 - 378) закрепляется право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового нрава.

В соответствии со статьями 22, 32 и 377 работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников - выборных профсоюзных органов (профсоюзных комитетов).

Статьей 370 закреплено право профсоюзов, его правовых инспекций направлять работодателям требования или представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового нрава, обязательные для рассмотрения.

Обязанность работодателя рассмотреть и принять меры по устранению нарушений, а также в недельный срок с момента получения сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения данного требования (представления) и принятых мерах (ст. 22 и 370). Кроме того, ТК РФ предусматривает возможность принятия работодателем решений с учетом мнения профсоюзного комитета.

В статье 29 законодатель определил, что в качестве основного представителя работников на уровне учреждения являются профсоюзные организации, являющиеся структурами общероссийских профсоюзов.

Если численность профсоюзной организации составляет 50% и более от числа работников учреждения, то по закону профсоюзная организация наделяется правом быть представительным органом работников.

Каких - либо дополнительных решений по данному поводу в учреждении приниматься не должно.

Статьей 31 определяется, что отсутствие в учреждении профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, должно быть проведено общее собрание трудового коллектива, которое должно принять решение о поручении представлять их данной имеющейся профсоюзной организации или иному представительному органу. В протоколе собрания фиксируется это решение.

Работодатель обязан содействовать проведению общего собрания трудового коллектива собрания. Если собрание не доверило малочисленной профсоюзной организации представлять интересы работников и избрало иной представительный орган, то это не является препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих прав и полномочий, закрепленных в профсоюзном и трудовом законодательстве, коллективном

договоре. В данном случае, исходя из части 2 ст. 8, работодатель вправе принимать локальные нормативные акты без учета мнения выборного профсоюзного органа, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Если же решением собрания профсоюзной организации поручено представлять интересы работников (быть их представительным органом) или профсоюзная организация объединяет более 50% работающих, то она получает расширенные полномочия, и работодатель обязан считаться с ее мнением в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами РФ, нормативно-правовыми актами, коллективным договором.

5.2. РОЛЬ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Учет мнения - это одна из форм согласования. Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие формы участия профсоюзной организации в установлении условий труда и применении трудового законодательства (ст.ст. 53, 82), в том числе и согласование.

Обязанность работодателя учитывать мнение выборного профсоюзного органа (профкома, а где его нет - председателя первичной профсоюзной организации) в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371). При этом должен быть соблюден определенный порядок, указанный в ст. 372 (при принятии локальных нормативных актов), ст. 373 (при расторжении трудового договора по инициативе работодателя).

С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель рассматривает такие вопросы, как:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73);
- увольнение членов Профсоюза по п. 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135);
- применение систем нормирования труда (ст. 159);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229);
- определение степени вины застрахованного (ст. 229).

При наличии у профсоюзной организации прав представительного органа работников, работодатель обязан дополнительно с учетом вышеперечисленного, решать с учетом мнения профкома такие вопросы, как:

- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73);
- утверждение графиков сменности (ст. 103);
- установление формы расчетного листка по заработной плате (ст. 136);
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144);
- определение конкретных размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147) и за работу в ночное время (ст. 154);
- введение замены и пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196).

Трудовой кодекс РФ (ст.ст. 29, 37, 45, 51-53) наделяет профсоюзы правами заключения колдоговоров, соглашений, контроля за их выполнением, получения информации, касающейся прав и интересов работников, внесения по этим вопросам предложений и участия в их рассмотрении, участия в разрешении трудовых споров.

ГЛАВА 6.
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Внутренней движущей силой профсоюзной работы является разрешение противоречия между требованиями членов Профсоюза к своим организациям (выборным органам) и возможностями выборных профсоюзных органов по их разрешению. Это основное противоречие становится источником развития, если выдвигаемые требования членов Профсоюза находятся в зоне возможностей той или иной профсоюзной организации и, наоборот, противоречие не будет содействовать развитию профсоюзной работы, если требования (задачи) не сопровождаются созданием соответствующих организационно-финансовых условий для профсоюзных органов, вследствие чего задачи могут оказаться неразрешимыми.
В связи с этим важно умелое планирование близких, средних и дальних перспектив деятельности профсоюзных органов, превращение их в конкретные дела и позитивные результаты.

6.1. ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

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

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. Поэтому комитеты профсоюза должны, прежде всего, опираться на потребности и мотивы членов Профсоюза, определять, что является для них в данный момент главным. Ярким примером такого подхода стала умелая деятельность многих организаций и выборных органов профсоюза в ходе общероссийских акций Профсоюза в защиту образования.

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 и согласованность, последовательность во взаимоотношениях структур, и организационно-исполнительские, информационные связи, руководство организациями Профсоюза и др.

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

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

Принципы соответствуют целям и задачам, стоящим перед комитетами профсоюза, определяют возможности реализации этих задач.

Принципы организации и деятельности профсоюзов можно разделить на два основных вида – общие и специальные.

6.2. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Они выступают как стратегические нормы профсоюзной работы и относятся как к деятельности профсоюзов в целом, так и к выборным профсоюзным органам.

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

6.3. СПЕЦИАЛЬНЫЕ (ОРГАНИЗАЦИОННО-УСТАВНЫЕ) ПРИНЦИПЫ

Эти принципы относятся к высшим и исполнительным органам в профсоюзах и их аппаратам. Среди них: организационное единство, добровольность, выборность, принцип разделения полномочий, регулярная отчетность, широкие демократические начала в деятельности, широкие общественные начала, коллегиальность, компетентность, 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.

6.4. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРИНЦИПОВ

В реальной профсоюзной практике как общие, так и специальные принципы тесно взаимосвязаны и дают максимальные результаты лишь в своей совокупности.

Организационное единство Профсоюза (суть этого принципа заключается в том, что Профсоюз в организационном плане представляет цельную организацию с единым уставом, едиными целями и задачами, индивидуальным членством, своим профсоюзным билетом).

Исходя из этого принципа, работник образования, подавая заявление в первичную профсоюзную организацию, вступает в Профсоюз, а не в отдельную его структуру.

Все структурные звенья Профсоюза (первичные и территориальные организации), создаваемые для реализации функций Профсоюза на местах, действуют, исходя из единых правовых и организационно-уставных норм. Организационное единство достигается единой локальной нормативно-уставной базой, соподчиненностью структур и их ответственностью перед членами Профсоюза и перед Профсоюзом в целом.

Реализация этого принципа обеспечивается прямым действием Устава Профсоюза во всех профсоюзных организациях.

Добровольность членства в Профсоюзе. Это базовый для Профсоюза принцип и одновременно норма внутрисоюзной демократии. Добровольность вступления в профсоюзы закреплена законодательно, и членство все больше основывается на сознательном выборе и профессиональной солидарности работников образования.

Выбор реализуется через широкую разъяснительную работу, показ роли и значения Профсоюза для представительства и защиты прав и профессиональных интересов работников образования. В прошлые времена, когда профсоюзы выполняли ряд государственных функций (управление государственным социальным страхованием, госконтроль в области охраны труда и др.), по существу работник становился членом Профсоюза не по своему желанию, а по требованию обстоятельств.

В последние годы осознанное членство в Профсоюзе связано с мотивацией, с желанием члена Профсоюза удовлетворить через Профсоюз свои потребности в защите трудовых прав, экономических, профессиональных, культурных и иных интересов. Важно помнить и то, что в основе мотивов, которые побуждают личность к определенной деятельности, лежат наиболее важные потребности. Человек в каждый момент находится под влиянием целой системы мотивационных отношений и побуждений, составляющих мотивационное поле, которое определяет как достигаемые человеком цели, так и многочисленные варианты способа их достижения.

Для членов Профсоюза мотивационное значение имеет не только конечная цель активности - обеспечение социальной защиты, но и ряд сопутствующих условий (возможность общения с коллегами, возможность обмена опытом профессиональной работы, участие в интересных мероприятиях, выступления, реализация своих способностей, получение регулярной информационной, правовой, материальной помощи и др.).

Потребности человека всегда носят конкретно содержательный характер, что приводит к ослаблению мотивов или их исчезновению после удовлетворения потребностей. В силу этого обстоятельства мотивации профсоюзного членства в реальной практике профсоюзных комитетов уделяется постоянное внимание.

Добровольность членства в Профсоюзе связана с правом свободного выхода из него. Право свободного выхода из профсоюзов закреплено в ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Это право является важной нормой демократии и независимости профсоюзов от органов государственной власти, влияющей на стиль, формы и методы организационной работы.

Широкие демократические начала в работе Профсоюза (основополагающий принцип профсоюзной деятельности, реализация его на практике показывает состояние и уровень развитости профсоюзной демократии). Кроме того, этот принцип обеспечивает дифференцированный подход к деятельности организаций Профсоюза, их широкую организационную самостоятельность, учет особенностей и специфики работы комитетов профсоюза.

Широкие общественные начала в деятельности Профсоюза. Принцип реализуется через широкое представительство членов Профсоюза в составе выборных профсоюзных органов, постоянных и временных комиссий и рабочих групп профсоюзных органов. В активной реализации этого принципа, широком участии членов Профсоюза в работе профсоюзных органов и организаций - залог успешной деятельности Профсоюза по представительству и защите трудовых, социально-экономических и иных прав членов Профсоюза.

Единство прав и обязанностей членов Профсоюза. Реализуя уставные цели и задачи, Профсоюз закрепляет за своими членами определенные права и обязанности. Руководство в повседневной практике данным принципом обеспечивает гармонизацию интересов членов Профсоюза

и профсоюзной организации и более эффективное решение стоящих перед Профсоюзом уставных задач.

Равная ответственность профсоюзных органов перед членами Профсоюза и Профсоюзом в целом. Принцип показывает, что, осуществляя полномочия и реализуя уставные права, каждая профсоюзная организация подотчетна как членам Профсоюза, так и Профсоюзу в целом.

Вступив в Профсоюз, работник образования рассчитывает на обеспечение защиты его прав и профессиональных интересов со стороны Профсоюза, а не только отдельной структуры, в которой он состоит на учете.

Защитная роль Профсоюза и организационно-правовая «сила» первичной профсоюзной организации состоит в том, что недостаток полномочий одной структуры (первички), дополняется правами и полномочиями другой (вышестоящей) структуры (территориального комитета или ЦК Профсоюза), и в целом, член Профсоюза получает определенную степень защиты благодаря реализации многих полномочий всех структур Профсоюза (наглядно это положение подтверждалось в период акций и забастовок, которые проводились Профсоюзом по отстаиванию прав членов Профсоюза на достойную зарплату, на устранение долгов по зарплате, сохранение государственных гарантий учителям и другим работникам отрасли и др.).

Гласность в работе выборных профсоюзных органов. Как показывает практика, поддержание мотивации профсоюзного членства на должном уровне обеспечивается только на основе широкой гласности и прозрачности в работе. Принцип гласности по существу обеспечивает единство действий организаций Профсоюза по защите прав и интересов членов Профсоюза. Он играет исключительную роль в организационном укреплении Профсоюза, поскольку информированность членов Профсоюза позволяет им с большим доверием относиться к деятельности выборных профсоюзных органов, к деятельности самого Профсоюза.

Реализуется принцип через различные формы информационной работы в Профсоюзе.

Комплексный подход к профсоюзной работе (сочетание различных методов и средств организационной работы). Рожденный практикой принцип обеспечивает в реальной профсоюзной работе комитетов профсоюза комплексный подход, что позволяет с меньшими организационно-финансовыми затратами добиваться лучших результатов. В ходе проведения того или иного культурно-массового мероприятия желательно использовать его и в информационных целях, целях мотивации профсоюзного членства и т.д. Одним словом, комплексный подход к работе будет достигать желаемого результата, если профсоюзный актив сможет сочетать разнообразные средства и методы профсоюзной работы.

Принцип разграничения полномочий в Профсоюзе реализуется через нормы Устава Профсоюза и Положения об организациях, которые принимаются на основе Примерных положений, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза

(п.22 Устава Профсоюза). Например, при создании организации этот принцип реализуется через механизм соучредительства (п. 32 Устава Профсоюза), в соответствии с которым первичная профсоюзная организация создается решением профсоюзного собрания и постановлением соответствующего выборного органа вышестоящей организации Профсоюза. Пункт 53 Устава Профсоюза закрепляет разграничение полномочий по распределению средств в Профсоюзе. В Положениях об организациях Профсоюза закреплено разграничение Полномочий профкомов, территориальных комитетов профсоюза в реализации прав и уставных целей по всем основным направлениям профсоюзной деятельности. Реализация принципа позволяет в реальной профсоюзной практике избегать случаев превышения полномочий той или иной профсоюзной организацией.

Выборность и регулярная отчетность профсоюзных органов. Данный принцип реализуется, прежде всего, через механизм регулярных отчетов и выборов в Профсоюзе. Реализация этого принципа обеспечивает подотчетность и подконтрольность выборных профсоюзных органов членам Профсоюза, что является важным элементом профсоюзной демократии и механизмом влияния на результативность и эффективность профсоюзной деятельности.

Единство автономности, ответственности и исполнительской дисциплины в деятельности профсоюзных организаций, кадров и актива. Принцип вытекает из уставной ответственности Профсоюза перед своими членами и обеспечивает равную ответственность профсоюзных кадров и актива за реализацию прав Профсоюза, уставных целей и задач на всех уровнях структуры Профсоюза. Профсоюзу необходимы профсоюзные активисты, которые самостоятельно находят пути решения возникающих проблем, действуют в духе ответственности за свои действия, добиваются поставленных целей.

К частным принципам работы с кадрами и активом относятся такие, как:

- регулярная сменяемость профсоюзных кадров и актива, их преемственность;
- обеспечение правовых гарантий деятельности актива и кадров;
- социальная защита профсоюзных работников;
- забота о привлечении молодежи на профсоюзную работу;
- широкая информационно-методическая работа;
- обеспечение исполнительской дисциплины;
- заботливое отношение к кадрам, награждение и поощрение.

Единство финансовой политики Профсоюза. Данный принцип вытекает из норм ТК РФ, других федеральных законов, Устава Профсоюза, согласно которым собственником имущества, в том числе и членских профсоюзных взносов, является Профсоюз, а не каждая его структура (профсоюзная организация) в отдельности.

Средства направляются на обеспечение организаторской деятельности выборных коллегиальных профсоюзных органов, содержание штатных выборных работников и специалистов комитетов профсоюза, материально-техническое обеспечение, премирование профсоюзного актива, проведение разнообразных мероприятий, направленных на реализацию уставных целей Профсоюза.

Регулярность повышения квалификации профсоюзного актива **-** один из важных уставных принципов, реализация которого непосредственно влияет на уровень профсоюзной работы. Профсоюз, выборные профсоюзные органы, следуя этому принципу, заботятся о повышении профессионализма и социальной мобильности профсоюзных кадров и актива. Ведется работа по обучению, повышению квалификации профсоюзных кадров.

Важно в работе школ профсоюзного актива, семинаров по повышению профессионализма профсоюзного актива руководствоваться общепризнанными принципами, на которых строится образование (научность, систематичность, связь теории с профсоюзной практикой, сознательность обучения, доступность и др.).

Следование принципу научности предполагает, что все сообщаемые учебные сведения на профсоюзных семинарах, в школах профсоюзного актива должны находиться в соответствии с современным состоянием и развитием профсоюзного движения, современной наукой в области трудового права, социального партнерства и др.

Принцип научности обеспечивает овладение методологией профсоюзной работы, общими закономерностями и принципами, передовой теорией и практикой профсоюзной работы.

Принцип систематичности указывает, прежде всего, на то, что занятия на профсоюзных семинарах должны быть регулярными, а изучение материала должно быть последовательным и усваиваться в определенной системе, а не в форме разрозненных фактов.

Принцип связи теории с практикой не только соединяет теоретическую и практическую подготовку профсоюзных активистов, но и требует более глубокого осмысления реализуемых форм работы, эффективности всей профсоюзной практики.

Следуя принципу сознательности, профсоюзный актив понимает, что в современных условиях без систематического профсоюзного образования, без соответствующего уровня компетентности в тех или иных проблемах, невозможно на равных вести диалог с социальными партнерами, выявлять противоречия и обосновывать профсоюзные требования и др. Этот принцип нацеливает профсоюзный актив на проявление с их стороны интереса к профсоюзной учебе. Он связан с активностью и самостоятельностью профсоюзного актива. Все это обеспечивается серьезностью подхода к профсоюзной учебе со стороны профсоюзных комитетов, их постоянных комиссий, председателей профсоюзных организаций.

Принцип доступности также имеет особую важность в системе обучения профсоюзного актива. Он требует дифференцированного подхода к формированию учебных семинаров. Как правило, впервые избранным профсоюзным активистам нелегко сразу разобраться в «хитросплетениях» профсоюзной работы, а потому следует учитывать стаж профсоюзной работы, уровень образования, занимаемую выборную профсоюзную должность при организации учебных семинаров.

Важно, чтобы профсоюзный активист, зная, что в процессе профсоюзной деятельности он столкнется с большим потоком информации, не стремился ее запоминать, а учился умению ее использовать.

Из вышеперечисленных принципов, профсоюзные комитеты определяют содержание учебных программ, выбирают методы и средства обучения.

Единство подхода к работе с документами и протокольному хозяйству. Исходя из принципа организационного единства, в Профсоюзе осуществляются единые подходы к работе с документами, которые устанавливаются ЦК Профсоюза, соответствующими выборными профсоюзными органами первичных и территориальных профсоюзных организаций в соответствии с их полномочиями.

Протокол - основной документ профсоюзной организации. В нем отражается деятельность организации Профсоюза по осуществлению уставных целей и задач. Из него можно узнать, как соблюдаются в организации уставные и правовые нормы, какими методами и средствами организация решает вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза, как выполняются решения профсоюзных органов. Протоколы собраний (конференций) и заседаний комитетов профсоюза ведутся во всех первичных и территориальных организациях Профсоюза.

Единство статистического учета и отчетности в Профсоюзе. Этот принцип также лежит в основе организационного единства Профсоюза. Выборные органы всех уровней структуры Профсоюза руководствуются единой статистикой в Профсоюзе. Утверждена годовая статистическая отчетность, отчетность по итогам отчетов и выборов, утверждены формы отчетов по охране труда и правовой работе и т.д. Выборные органы территориальных организаций Профсоюза вправе в рамках своих полномочий определять и запрашивать сведения из первичных и соответствующих территориальных организаций Профсоюза.

Использование в работе выборных профсоюзных органов названных принципов создает объективные основы для развития и расширения форм и методов организационной работы профсоюзных комитетов и эффективной реализации функций Профсоюза.

ГЛАВА 7.
ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗА

Классификация профсоюзных функций может быть осуществлена по ряду критериев. Исходя из прав профсоюзов, уставных целей и задач их

деятельности, можно выделить такие функции Профсоюза, его территориальных и первичных профсоюзных организаций, как:

- функция представительства и защиты социально-трудовых прав;
- функция нормотворчества;
- контрольная функция;
- функция соуправления;
- организаторская функция;
- обучающая функция;
- функция самоуправления.

Реализация функций Профсоюза на уровне первичной профсоюзной организации регулируется объемом полномочий, которыми она наделена в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

В рамках каждой функции формируются конкретные направления деятельности, которые отражают как правовые возможности профсоюзной организации, так и сложившуюся практику и традиции, которые имеются в организации.

Краткая характеристика основных общих функций.

7.1. ФУНКЦИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И ЗАЩИТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Защитная деятельность профсоюзов в сфере труда во всем мире охватывает три основных направления: занятость, оплата труда и условия труда.

Представительство и конкретные формы защиты работников образования через Профсоюз и его организации на уровне субъектов РФ и муниципальных образований является одним из эффективных способов реализации защитной деятельности.

Степень реализации этой функции – главный критерий оценки деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов.

На практике деятельность профсоюзных комитетов несет на себе, в первую очередь, отпечаток защитной деятельности, а потому профсоюзный актив должен сознавать, что каждый член профсоюзного комитета рассматривается, прежде всего, как представитель и защитник интересов человека труда, и какой бы участок профсоюзной работы он ни возглавлял, представительство и защита социально-трудовых прав членов Профсоюза - его главная функция.

Наиболее заметно защитная деятельность профсоюзного комитета, его постоянных комиссий проявляется в разрешении конкретных жизненных проблем, которые возникают у учителей и других работников образования в процессе трудовой деятельности.

Можно выделить следующие характерные жизненные ситуации, в разрешении которых принимает участие профсоюзная организация:

- ущемление трудовых прав члена Профсоюза;
- неправомерное наложение взыскания;

- нарушение трудового законодательства со стороны администрации школы;
- ущемление социальных прав;
- невыплата заработной платы;
- ущемление прав при тарификации;
- сокращение рабочих мест;
- назначение социальных пособий;
- оформление пенсии по старости и по выслуге лет;
- неправильное назначение пособий по болезни;
- нарушение прав при медицинском обслуживании;
-нарушение при ведении персонифицированного учета в системе пенсионного обеспечения;
- необходимость стационарного или курортного лечения;
- индивидуальный трудовой спор;
- коллективный трудовой спор;
- ущемление гарантий выборных профсоюзных работников;
- ущемление общих и особенных прав профсоюзов
- ущемление права на переговоры и заключение коллективного договора или соглашения;
- ущемление права на объединение в профсоюзную организацию и участие в забастовке.

Функция представительства и защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза, решение конкретных жизненных ситуаций реализуется в различных формах работы профсоюзного комитета. Это:

- участие профкома, председателя профсоюзной организации в формировании локальной нормативно-правовой базы школы;
- участие в законотворческом процессе на всех уровнях законодательной власти через подготовку и внесение предложений и поправок в действующее законодательство о труде, об образовании, о профсоюзах;
- организация изучения и разъяснения трудового и отраслевого законодательства, локальных нормативных актов среди членов Профсоюза;
- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проведение консультаций с администрацией в случае несогласия или внесения предложений по совершенствованию проекта локального нормативного акта;
- формирование неудовлетворенных требований в протокол разногласий (при недостижении согласия при принятии локального нормативного акта);
- подготовка и направление соответствующих документов (по необходимости) в государственную инспекцию труда или в суд для обжалования локального нормативного акта, принятого без согласия или без согласования с профсоюзным комитетом;

- осуществление комплекса мер о начале процедуры коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- организация и проведение (по необходимости) той или иной коллективной акции в рамках коллективного трудового спора;
- осуществление проверки условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, а также выполнение обязательств работодателями
- участие в формировании состава комиссии по трудовым спорам;
- инициирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах по инициативе профсоюзного комитета, когда имеется несогласие с решением комиссии по трудовым спорам;
- регулярное рассмотрение проектов документов и формирование профсоюзным комитетом своего мнения по тем или иным управленческим решениям (приказам) работодателя (директора), в случаях, предусмотренных ТК РФ и колдоговором (например, привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 п. 5) ТК РФ, наложение дисциплинарного взыскания (ст.193), работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113), размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах (ст.147), повышение оплаты труда за работу в ночное время (ст.154) и др.);
- рассмотрение проектов приказов и формирование профсоюзным комитетом своего мотивированного мнения при расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- рассмотрение документов и формирование профсоюзным комитетом своего мнения по проектам тех или иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (например, разделение рабочего дня на части (ст.105), установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144), формы расчетного листка (ст.136) и др.) и др.

7.2. ФУНКЦИЯ НОРМОТВОРЧЕСТВА

Возможность влияния на защитную деятельность на стадии формирования той или иной правовой нормы, касающейся трудовых отношений в школе, представляется особо важной и ценной для Профсоюза.

В условиях, когда профсоюзы не имеют (по российскому законодательству) права на законодательную инициативу, они активно реализуют свое участие, а процессе нормотворчества через предложения и поправки в проекты законов, которые направляются в Комитеты Государственной Думы РФ, через Российскую трехстороннюю комиссию, через объединение профсоюзов России (ФНПР) и др.

Профсоюзные органы (от ЦК Профсоюза до профсоюзного комитета учреждения образования) участвуют в пределах своих полномочий в подготовке проектов законодательных и иных нормативных актов через формирование предложений и поправок в проекты законов, отраслевых локальных правовых актов, локальных нормативных актов образовательного учреждения и др.

Реализуя эту функцию, профсоюзные комитеты формулируют мотивированное мнение по тому или иному локальному правовому акту образовательного учреждения, осуществляют по существу экспертизу и глубокий его анализ, чтобы защитить членов Профсоюза от негативных последствий введения нормативного акта в жизнь.

7.3. ФУНКЦИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

В соответствии с законодательством РФ профсоюзам предоставлено право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст. 370 ГК РФ работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному органу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, ЦК Профсоюза, территориальные комитеты профсоюза имеют сегодня правовые и технические инспекции труда с широкими полномочиями, предусмотренными соответствующими Положениями.

Профсоюзные правовые и технические инспекторы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в учреждении образования имеют право беспрепятственно посещать организации, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, действуя от имени профсоюзных организаций и профсоюзных комитетов, имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, выполнение обязательств работодателями;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7.4. ФУНКЦИЯ СОУПРАВЛЕНИЯ

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ (ст. 52 (глава 8). Кроме того это право регулируется иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Ст. 53 ТК РФ устанавливает лишь основные формы участия работников в управлении организацией, а, следовательно, могут быть и иные, не основные. К тому же перечень основных форм, приведенный в статье 53, не является исчерпывающим, поскольку в ч. 1 ст. 53 говорится, что могут предусматриваться и иные формы. В то же время ч. 4 ст. 82 прямо предусматривает право сторон в коллективном договоре устанавливать иной порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Основными формами участия профсоюзных организаций в управлении на уровне учреждения образования являются: учет мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором; проведение консультаций с работодателем (администрацией) по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе

учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Одной из важных форм соуправления является получение профсоюзным комитетом от администрации необходимой информации по таким вопросам как:

реорганизация или ликвидация организации;

введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

по иным вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

В рамках функции соуправления профсоюзный комитет имеет право вносить по вышеперечисленным вопросам предложения в органы управления организацией и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Реализация функции соуправления является для профсоюзной организации важным механизмом в реализации уставных целей и задач.

7.5. ОБУЧАЮЩАЯ ФУНКЦИЯ

В соответствии с уставом Профсоюза одной из важных задач является содействие членам Профсоюза в повышении их профессионализма и конкурентоспособности.

Определение содержания профсоюзной учебы, разработка наиболее эффективных методов и организационных форм обучения профсоюзного актива, их совершенствование являются основными проблемами в деятельности профсоюзных комитетов по обучению.

Формируя свою систему подготовки актива, следует активно вводить и нестандартные модели их подготовки. В обучающие программы наряду с традиционными вопросами целесообразно включать риторику, логику и другие необычные компоненты, расширяющие возможности профсоюзного активиста особенно в условиях широкого социального партнерства.

Важно в организациях Профсоюза создать обучающую среду, которая бы активно способствовала формированию и развитию необходимых качеств, умений, навыков. Эта сложная задача требует постоянного к себе внимания и участия в ее разрешении всех структур Профсоюза.

7.6. ФУНКЦИЯ САМОУПРАВЛЕНИЯ

Профсоюз, его территориальные и первичные профсоюзные организации являются самоуправляемыми и саморазвивающимися социальными системами.

Поскольку Профсоюз в соответствии с законодательством РФ и Уставом Профсоюза является самостоятельной и независимой общественной

организацией, осуществляющей свою деятельность на принципах самофинансирования и самоорганизации, то функция самоуправления является особо значимой для выборных органов всех структур Профсоюза (первичных, территориальных организаций и ЦК Профсоюза).

Реализация функции самоуправления заключается в том, что каждая первичная и территориальная организация Профсоюза, ее исполнительные органы на основании Устава Профсоюза, Положения о той или иной профсоюзной организации самостоятельно (в пределах своих полномочий) определяют условия и порядок финансового, кадрового и материального обеспечения своей деятельности, формы и методы организаторской работы по реализации профсоюзных функций.

Уставом Профсоюза определен порядок создания организаций и принцип формирования выборных профсоюзных органов, сроки полномочий и порядок организации отчетов и выборов и т.д.

Исходя из этого принципа, в деятельности каждой первичной и территориальной профсоюзной организации главным является работа по организационному обеспечению своей деятельности, созданию условий для численного роста профсоюзных организаций, их финансового укрепления. Важной является работа по мотивации профсоюзного членства, созданию условий для эффективного использования средств Профсоюза, улучшению материально-технического обеспечения Профсоюза и его организаций на местах и др.

7.7. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ ФУНКЦИЯ

Организаторская функция пронизывает все направления деятельности профсоюзных организаций, выборных органов в профсоюзе и реализуется на четырех уровнях.

А). Организационный (практический) уровень:

- обеспечение деятельности высших органов профсоюзной организации;
- обеспечение деятельности коллегиальных выборных профсоюзных органов;
- организация работы постоянных комиссий профкома;
- проведение встреч, бесед, «круглых столов», деловых переговоров, конференций и др.;
- организация и использование устной и наглядно-художественной информации (лекции и выступления, профсоюзные уголки, информационные стенды профкома, объявления, информационные листки, выставки и др.);
- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (вечера, спортивные соревнования и др.);
- организация отдыха (поездки выходного дня, организация семейного досуга и др.);
- мероприятия по оздоровлению работающих (профилактические медицинские осмотры, организация санаторно-курортного лечения) и др.

Б). Уровень профсоюзного нормотворчества:

- разработка и принятие Положения об организации;

- формирование и принятие решений высших (собрание) и исполнительных (профком) органов профсоюзных организаций (в форме постановлений);

- формирование мотивированного мнения профсоюзного комитета и др.;

- формирование и принятие решений индивидуальных выборных профсоюзных органов (председателей организаций в форме распоряжений);

- подготовка и принятие резолюций, заявлений, обращений, открытых писем по тем или иным актуальным социально-трудовым проблемам в коллективе;

- формирование представлений, обращений и исков в органы инспекции, профсоюзные органы и суды и др.

В). Уровень аналитико-творческой деятельности профкома:

- разработка планов, определение перспектив развития профсоюзной организации, уточнение целей и конкретизация задач;

- разработка проекта коллективного договора, соглашения по охране труда и др.;

- разработка сценариев проведения мероприятий, акций;

- обобщение практики и опыта работы комиссий , профсоюзного актива (составление справок, информаций);

- анализ состояния и результатов деятельности выборных профсоюзных органов по тем или иным направлениям (статистические и иные отчеты);

- подготовка методических материалов;

- подготовка информационных бюллетеней, наглядной информации и др.

Г). Технологический уровень:

- адаптация различных методик организационно-уставной работы профкома;

- адаптация методик и рекомендаций по проведению коллективных акций, забастовок и др.

- разработка мер по использованию опыта и внедрению новых форм работы профсоюзных организаций в практику (профсоюзные кружки, опыт разработки целевых проектов деятельности первичной организации др.);

- выработка критериев оценки деятельности постоянных комиссий и актива, выявление эффективности деятельности профсоюзных организаций и др.

ГЛАВА 8.
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ РАБОТЫ КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Важным для профсоюзной практики является теоретическое осмысление самого понятия «профсоюзная деятельность». Что это такое с организационной точки зрения?

Следует заметить, что в научных исследованиях достаточно глубоко обосновано положение о том, что сознательная человеческая деятельность есть более или менее осознанное решение определенных задач.

Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн отмечал: «Всякое действие человека исходит из тех или иных мотивов и направляется на определенную цель; оно разрешает ту или иную задачу». Одним словом, ход человеческой деятельности обусловлен, прежде всего, объективной логикой задач, в разрешение которых включается человек, то есть деятельность раскрывается как иерархия различных задач.

Не углубляясь в теорию вопроса, а опираясь на концептуальные выводы, профсоюзную работу можно рассматривать как постановку и решение практических задач, вытекающих из уставных целей, правового поля деятельности Профсоюза и полномочий выборных профсоюзных органов.

В новых условиях деятельности Профсоюза ведущим должен стать принцип широкой организационной самостоятельности, не отвергающий ни принципа равной ответственности всех структур профсоюза перед членами Профсоюза и Профсоюзом в целом, ни исполнительской дисциплины, ни авторитета вышестоящих организаций Профсоюза.

Исполнительская дисциплина возможна через широкую организационную самостоятельность, а организационная самостоятельность через исполнительскую дисциплину

Задача внутрисоюзной работы и заключается в том, чтобы на основе знания ее принципов и особенностей побудить профсоюзный актив, комитеты профсоюза к поиску и выработке новых, более совершенных форм и методов профессиональной работы.

Вся организаторская работа по достижению уставных целей осуществляется через главный механизм Профсоюза, которым является совокупность, система (структура) всех организаций и выборных профсоюзных органов, осуществляющих функции Профсоюза в пределах своих полномочий.

В широком смысле основными компонентами организаторской работы являются: целевой, содержательный, деятельностный и аналитико-результативный.

Целевой компонент в деятельности профсоюзного органа предполагает конкретизацию профсоюзным комитетом целей (подцелей) своей деятельности на срок полномочий.

Содержательный компонент предполагает определение содержания работы на основе поставленных уставных целей.

Деятельностный компонент предполагает активную организаторскую работу комитетов профсоюза (осуществление конкретной деятельности, проведение различных мероприятий и т.д.).

Аналитико-результативный компонент – это анализ итогов работы за определенный (отчетный) период и коррекция текущих и перспективных задач комитетов профсоюза.

Все формы организаторской работы профсоюзных комитетов носят комплексный характер. Они включают, прежде всего, правовые, экономические, социальные, психологические и педагогические элементы.

В словаре С.И. Ожегова дается девять значений слова «форма». Это и внешнее сочетание, и установленный образец, и т.п. Но, говоря о формах профсоюзной работы, мы имеем в виду выражение содержания работы профсоюзных органов через определенную структуру отношений внутри профсоюзной организации, в Профсоюзе с работодателями, органами власти и управления, иными субъектами социальных отношений в сфере труда для достижения защитных целей Профсоюза.

Для того чтобы разобраться в сущности понятия «форма профсоюзной работы», целесообразно определить, какое место этот феномен занимает во всем процессе деятельности выборного профсоюзного органа.

Первая функция формы работы профсоюзной организации и ее выборного органа - организаторская. Любая форма профсоюзной работы предполагает, прежде всего, решение организаторской задачи. В роли организатора может выступать председатель организации, член выборного профсоюзного органа, профсоюзный активист, специалисты аппаратов комитетов профсоюза.

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

Вторая функция формы - регулирующая. 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 сплочения профсоюзной организации.

Третья функция - информационная. Реализация этой функции предполагает информирование членов Профсоюза о ситуации в сфере труда, деятельности Профсоюза, организаций на местах по осуществлению защитной функции и т.д.

Исходя из функционального подхода, ту или иную форму работы профсоюзного комитета можно рассматривать с позиции достижения успехов в решении поставленных задач и регулирования отношений между социальными партнерами и между профсоюзным комитетом и членами Профсоюза.

Форма работы профкома организационно обеспечивает реализацию цели, содержания, принципов и методов профсоюзной работы.

В профсоюзной практике создано множество форм работы профсоюзных органов. Можно насчитать сотни форм профсоюзной работы, но в их перечислении нет необходимости.

На наш взгляд, можно говорить о трех основных типах форм работы профсоюзных органов и организаций: мероприятия; дела; текущая организационно-исполнительская работа.

Они различаются по целевой направленности, по позиции участников профсоюзной работы, по объективным возможностям в решении уставных задач.

Мероприятия - это события, какие - то акции в 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 профсоюзного комитета.

Ко второй группе относятся так называемые «дела». Дела - это общая работа, важные меры, принимаемые с целью достижения тех или иных результатов в реализации уставных целей и задач.

К третьей группе можно отнести текущую организационно-исполнительскую работу, направленную на решение внутрисоюзных целей (обучение актива, сбор членских взносов, работа с профсоюзными документами и т.д.).

Все эти формы работы наряду с организационной мобильностью профсоюзных комитетов конкретизируют содержательные и процессуальные компоненты, относящиеся к реализации той или иной профсоюзной функции, и определяют основные направления.

8.1. ОРГАНИЗАЦИОННО-УСТАВНЫЕ АСПЕКТЫ В ОРГАНИЗАТОРСКОЙ РАБОТЕ КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Можно выделить следующие основные направления организационной работы:

- планирование работы профкома и комиссий (текущие и перспективные планы и программы и др.);
- подготовка и проведение профсоюзных собраний;
- подготовка и проведение заседаний профсоюзного комитета;
- организация работы постоянных и временных комиссий профкома, ревизионной комиссии;
- организация обучения профсоюзного актива;
- информационная и разъяснительная работа среди членов Профсоюза;
- организация приема в Профсоюз (выдача профсоюзных билетов);
- учет членов Профсоюза (оформление журнала учета, проведение ежегодной сверки профсоюзных документов, отметка уплаты взносов и др.);
- организация работы профсоюзных кружков;
- отчеты и выборы (1 раз в 2-3 года);
- оформление протоколов собраний и заседаний профкома;

- оформление профсоюзных документов (дел) в профкоме (папки по направлениям работы комиссий и членов профкома, письма, заявления членов и др. документы);

- работа по оформлению выписок из протоколов профкома (по мере необходимости);

- поощрение профсоюзного актива;

- сбор членских профсоюзных взносов (сбор и хранение заявлений, взаимодействие с бухгалтерией и др.);

- осуществление организационно-финансовой работы профкома (сметы, составление актов и др. финансовых документов);

- организация хранения профсоюзных документов (формирование текущего архива) и др.

8.2. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРОФКОМА В СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ СФЕРЕ:

- подготовка и внесение на рассмотрение профсоюзных собраний вопросов по социально-трудовым проблемам;

- рассмотрение на заседаниях профсоюзного комитета представлений администрации по социально-трудовым вопросам, предусмотренным ТК РФ (согласование, дача мотивированного мнения и т. д.);

- обсуждение социально-трудовых проблем на заседаниях профкома и комиссии профсоюзного комитета (вопросы тарификации, аттестации, условия и охрана труда);

- участие в разработке локальных нормативных актов школы;

- подготовка и направление в администрацию предложений по всем проблемам социально-трудовых отношений;

- участие в работе различных совместных комиссий (по аттестации, охране труда, смотровых комиссиях и др.);

- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- участие в разрешении коллективных трудовых споров;

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

- оказание содействия членам Профсоюза в реализации права на самозащиту трудовых прав и др.

Организаторская работа в процессе социального партнерства:

- проведение переговоров с администрацией по заключению колдоговора;

- участие в работе комиссии по подготовке проекта колдоговора;

- подготовка и внесение предложений в колдоговор по всем вопросам социально-трудовых отношений, соблюдению прав и гарантий профсоюзной деятельности в школе;

- рассмотрение на заседании профкома проекта колдоговора;

- рассмотрение на заседании профкома хода выполнения колдоговора в школе;
- проведение мероприятий, обеспечивающих доведение содержания колдоговора до членов Профсоюза;
- подготовка вопросов по проблемам социального партнерства на заседание профсоюзного комитета и собрание;
- участие в практической деятельности по выполнению пунктов колдоговора;
- участие в мероприятиях по повышению квалификации и профессионального уровня членов Профсоюза (распространение передового опыта учителей, творческие конкурсы, проблемные семинары и др.) и др.

8.3. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА:

- подготовка вопросов по охране труда для обсуждения на заседании профкома;
- создание совместной комиссии по охране труда в школе;
- подбор актива, утверждение и организация работы уполномоченных по охране труда;
- проведение обследований рабочих мест на предмет соответствия их 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 членов Профсоюза об условиях и охране труда на рабочих местах;
- участие в работе по обеспечению требований охраны труда в школе;
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- проверка выполнения соглашений и планов по улучшению условий труда в школе;
- участие в контроле за соблюдением в школе норм и правил охраны труда;
- участие в мероприятиях по охране труда и др.

8.4. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРОФКОМА В ПРОЦЕССЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ ФУНКЦИИ:

- изучение и рассмотрение на заседаниях профсоюзного комитета вопросов соблюдения трудового законодательства;
- анализ приказов по вопросам приема и увольнения, подготовка информации;
- регулярная проверка правильности заполнения трудовых книжек;
- разъяснение норм ТК РФ среди членов Профсоюза;

- организация работы постоянно действующих семинаров, кружков правовых знаний;
- регулярный анализ соблюдения норм трудового законодательства в школе;
- информирование (по необходимости) выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в школе и др.

8.5. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРОФКОМА ПО ОЗДОРОВЛЕНИЮ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА:

- рассмотрение вопросов оздоровления и улучшения физкультурной работы среди членов Профсоюза на заседании профкома;
- оказание содействия членам Профсоюза в получении путевок на отдых и санаторное лечение;
- формирование списков нуждающихся в санаторном лечении;
- информирование администрации школы и социальных служб о нуждающихся в санаторном лечении;
- содействие в создании в школе условий для психологической разгрузки учителей;
- организация «дней здоровья» и других оздоровительных мероприятий в школе;
- участие в проведении физкультурных праздников, спортивных соревнований, спартакиад и др.

8.6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФКОМА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА:

- рассмотрение вопросов досуга и развития культурно-массовой работы на заседании профкома;
- оказание содействия администрации в организации поездок выходного дня и других досуговых мероприятий;
- организация посещений музеев, театров;
- оказание содействия в организации туристических поездок и др.
- содействие членам Профсоюза в развитии художественного творчества, участии в художественной самодеятельности;
- организация новогоднего поздравления детей членов Профсоюза;
- участие в смотрах художественной самодеятельности;
- участие совместно с администрацией в организации и проведении в коллективе профессиональных и других праздников и др.

8.7. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА С ВЕТЕРАНАМИ ПРОФСОЮЗА И ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА:

- организация поздравления ветеранов с днем рождения, профессиональными и другими праздниками;

- регулярное приглашение ветеранов на профсоюзные собрания и другие общешкольные мероприятия;

- содействие нуждающимся ветеранам в получении материальной помощи;

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

ГЛАВА 9
ПРОФСОЮЗНОЕ СОБРАНИЕ И ЗАСЕДАНИЕ ПРОФКОМА КАК ФОРМА ОРГАНИЗАТОРСКОЙ РАБОТЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ

Профсоюзное собрание и заседание профсоюзного комитета можно рассматривать как универсальные формы организаторской работы по реализации уставных задач, поскольку через них осуществляется непосредственное взаимодействие с широкими массами членов Профсоюза и профсоюзного актива.

Профсоюзному собранию отводится важная роль в информационной и агитационной работе в период подготовки к массовым акциям Профсоюза. Через собрания, заседания профсоюзного комитета реализуются все основные нормы профсоюзной демократии (коллегиальность, выборность, гласность, регулярная отчетность и т.д.), нормы Устава Профсоюза. В Профсоюзе уделяется особое внимание практике подготовки и проведения профсоюзных собраний, практике работы профсоюзных комитетов, которая широко обсуждается на различных форумах, в том числе на недавнем Всероссийском Слете председателей первичных профсоюзных организаций, состоявшемся в 2003 году в Москве.

В соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзное собрание является высшим органом первичной профсоюзной организации, обеспечивающим выборы исполнительных (профком) и контрольных (ревкомиссия) профсоюзных органов, непосредственно осуществляющим реализацию прав и уставных целей Профсоюза на уровне образовательного учреждения. В соответствии с Уставом Профсоюза первичная организация работает достаточно автономно и самостоятельно в пределах своих полномочий.

Профсоюзный комитет является исполнительным органом первичной профсоюзной организации, обеспечивающим выполнение решений профсоюзного собрания и осуществляющим всю текущую деятельность профсоюзной организации по реализации ее полномочий. Профсоюзный комитет работает под руководством профсоюзного собрания и выборного органа вышестоящей организации Профсоюза.

Ревкомиссия является контрольно-ревизионным органом, обеспечивающим по поручению собрания регулярный общественный контроль

за правильностью расходования профсоюзных средств. Ревизионная комиссия работает под руководством профсоюзного собрания и выборного органа вышестоящей организации Профсоюза.

Эффективность профсоюзного собрания и заседания профсоюзного комитета во многом изначально предопределяется теми вопросами, которые выносятся на их обсуждение. Шаблонный подход к рассматриваемым вопросам делает собрания и заседания профсоюзных комитетов неэффективными и неинтересными для членов Профсоюза.

Исходя из целей Профсоюза, правовой базы его деятельности предлагаем примерный перечень вопросов для рассмотрения на собраниях и заседаниях профкомов.

9.1. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИМЕРНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ПРОФСОЮЗНОМ СОБРАНИИ:

- Отчет о работе профсоюзного комитета за период с___ по___(на отчетно-выборном собрании отчет за весь срок полномочий).
- Информация профкома о выполнении постановления профсоюзного собрания от «___»_____ «О проблемах заключения коллективного договора».
- О ходе переговоров по заключению коллективного договора.
- О проекте коллективного договора.
- О ходе выполнения коллективного договора в части оплаты труда. социальных льгот и гарантий.
- О состоянии аттестации рабочих мест по условиям труда.
- О выполнении коллективного договора по разделу « охрана труда и здоровья».
- Об итогах проверки соблюдения администрацией Трудового кодекса РФ в части приема и увольнения работников.
- О соблюдении трудового законодательства в школе в части заключения трудового договора.
- Об организации правового всеобуча в школе.
- Об улучшении информационной работы в профсоюзной организации.
- О роли профкома в повышении квалификации учителей.
- Об участии в коллективных акциях Профсоюза.
- Об участии в забастовке, объявленной Профсоюзом на ____.
- Об итогах аттестации педагогических работников и т.д.

Профсоюзный комитет, готовя профсоюзное собрание, может внести на его рассмотрение в качестве основного любой вопрос, затрагивающий социально-трудовые отношения, вопросы организации лечения и отдыха, культурно-массовой работы и т.д., исходя из конкретных условий и потребностей членов Профсоюза.

Что касается утверждения сметы профсоюзной организации, планов работы, правил внутреннего трудового распорядка и т.д., то подобные вопросы вносятся в повестку дня собрания вторым или третьим вопросом, поскольку они не требуют большого времени для их рассмотрения.

9.2. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИМЕРНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ НА ЗАСЕДАНИИ ПРОФКОМА:

- О ходе подготовки к Всероссийской акции Профсоюза.
- О проекте коллективного договора.
- О проведении проверки соблюдения трудового законодательства в школе.
- О рассмотрении проекта приказа директора школы о расторжении трудового договора с членом Профсоюза (Ф.И.О., должность) по п. 5. статьи 81 ТК РФ.
- О заключении соглашения по охране труда.
- О рассмотрении проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права.
- О проведении консультаций по поводу проекта приказа директора школы об увольнении члена Профсоюза (Ф.И.О., должность) по подпункту «б» пункта 3 статьи 81 ТК РФ.
- О проведении годовой сверки профсоюзных документов и отметок об уплате членских профсоюзных взносов.
- О подготовке заявления (жалобы) в государственную инспекцию труда по поводу издания директором школы приказа об увольнении члена Профсоюза по п.2 статьи 81 ТК РФ.
- О работе уполномоченного по охране труда в школе.
- О работе комиссии по организационно-массовой работе.
- О состоянии профсоюзного членства.
- О поступлении членских профсоюзных взносов и отметке об их уплате в профбилетах.
- Об организации работы профсоюзных кружков по правовым знаниям.
- О мерах по развитию информационной работы в школе.
- О подготовке к отчетно-выборному профсоюзному собранию и т.д.

Вопросы на рассмотрение профсоюзного собрания или заседания профкома формируются исходя из необходимости оперативного управления профсоюзной организацией и профсоюзного обслуживания норм Трудового кодекса РФ (с участием или учетом мнения профсоюзного органа), а также с учетом необходимости реализации в отчетный период тех или иных уставных задач, прав и полномочий профсоюзного комитета.

ГЛАВА 10.
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗА

10.1. СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЙ

Организационная структура - это совокупность ступеней профсоюзных организаций, расположенных по иерархии, и отражающая внутрипрофсоюзную соподчиненность и взаимодействие в процессе реализации 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.

Структура Профсоюза призвана обеспечивать единообразное применение уставных норм, эффективную реализацию полномочий Профсоюза в области защиты социально-трудовых и иных прав членов Профсоюза на уровне образовательного учреждения, муниципального образования, субъекта РФ и на федеральном уровне.

Организационная структура Профсоюза работников народного образования и науки РФ строится по территориально-отраслевому принципу, закрепленному в Уставе Профсоюза. В Профсоюзе действуют два типа организаций:

1. Первичные профсоюзные организации:

- с общим объемом организационно-уставных прав;
- объединенные;
- студенческие;
- с правами территориальной (районной) организации.

2. Территориальные профсоюзные организации:

- областные, краевые, республиканские;
- районные, городские, окружные;
- объединенные.

В Профсоюзе действует, в основном, 4-х звенная структура, когда первичные профсоюзные организации объединены в территориальные (районные, городские, окружные) организации, те, в свою очередь, объединены в территориальные (республиканские, краевые и областные) организации субъектов РФ.

В связи с разнообразием типов и видов образовательных учреждений в отрасли первичные профсоюзные организации можно разделить на:

- первичные профсоюзные организации дошкольных образовательных учреждений;
- первичные профсоюзные организации образовательных учреждений начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
- первичные профсоюзные организации учреждений дополнительного образования;
- первичные профсоюзные организации работников учреждений начального профессионального образования;
- первичные профсоюзные организации работников учреждений среднего профессионального образования;
- первичные профсоюзные организации работников учреждений высшего профессионального образования (вузы);

- студенческие первичные профсоюзные организации учреждений профессионального образования (вузы, ссузы, пту);

- объединенные первичные профсоюзные организации учреждений профессионального образования (вузы, ссузы, пту).

10.2. СТРУКТУРА ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

К высшим органам в Профсоюзе относятся:

- Съезд (в целом для Профсоюза).
- конференция (территориальная организация);
- профсоюзное собрание (первичная организация).

К выборным коллегиальным органам (исполнительным) в Профсоюзе относятся:

- Центральный комитет и его Президиум;
- территориальные комитеты и их Президиумы (райком, горком, окружком, обком, крайком, реском) профсоюза;
- профсоюзные комитеты.

К выборным индивидуальным органам (исполнительным) в Профсоюзе относятся:

- председатель Профсоюза;
- председатель территориальной (районной, городской, окружной, областной, краевой, республиканской) организации Профсоюза;
- председатель первичной профсоюзной организации.

К контрольно-ревизионным органам в Профсоюзе относятся:

- ревизионная комиссия Профсоюза;
- ревизионная комиссия территориальной организации;
- ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации.

В каждой первичной и территориальной организации Профсоюза (за исключением малочисленной до 15 членов Профсоюза) на собраниях и конференциях избираются коллегиальные и индивидуальные выборные исполнительные органы, а также ревизионные комиссии.

Выборные органы территориальных организаций Профсоюза, в основном, формируются по принципу прямого делегирования. Количественный состав территориальных комитетов профсоюза диктуется количеством соответствующих организаций Профсоюза, которые объединяются на территориальном уровне. Из состава территориальных комитетов профсоюза для осуществления текущей работы избираются президиумы и формируются постоянные комиссии, которые утверждаются на срок полномочий территориального комитета.

Профсоюзный комитет школы избирается в таком количестве, чтобы он смог обеспечить разностороннюю деятельность по реализации уставных задач Профсоюза на уровне коллектива образовательного учреждения. Как правило, численный состав профсоюзного комитета школы избирается в пределах 5-7 человек.

Практика деятельности первичных профсоюзных организаций подтверждает необходимость формирования постоянных комиссий при профсоюзных комитетах.

При профсоюзном комитете формируются общественные структуры - постоянные комиссии - численностью 3-5 человек для оказания помощи в реализации профкомом своих полномочий.

Возглавляют постоянные комиссии, как правило, члены профсоюзного комитета.

Количество комиссий и направления их деятельности определяется исходя из основных функций Профсоюза, полномочий профсоюзного комитета, а также приоритетов, определенных на тот или иной период времени и традиций профсоюзной организации.

В практике первичных профсоюзных организаций чаще всего встречаются следующие комиссии профкома.

А) По организационно-массовой работе.

В полномочия комиссии входит:

- вовлечение и организация приема в Профсоюз, выписка и выдача профбилетов;
- помощь в организации планирования работы профкома и комиссий (разработка перспективных и текущих планов);
- обеспечение соблюдения уставных норм и норм демократии в деятельности профсоюзного комитета;
- организация учета членов Профсоюза (ведение журнала учета, сбор и уточнение анкетных данных членов Профсоюза);
- ведение делопроизводства, оформление протоколов собраний и заседаний профкома;
- помощь в подготовке и проведении собраний, заседаний профкома;
- участие в подготовке и проведение массовых акций (митингов, пикетов и т.д.);
- организация годовой сверки профсоюзных документов (по необходимости замена профбилетов и др.);
- организация сбора членских профсоюзных взносов;
- контроль за поступлением профсоюзных взносов;
- организация отметок об уплате профсоюзных взносов в профбилетах;
- работа по подбору профактива, резерва;
- работа по обучению актива, рядовых членов Профсоюза и др.

Б) По социально-трудовым вопросам.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);
- участие в разработке проекта коллективного договора;
- участие в работе по контролю за выполнением коллективного договора;
- изучение, обобщение и распространение педагогического опыта учителей;

- подготовка проектов постановлений профкома при рассмотрении вопросов оплаты труда, тарификации, своевременности выплат зарплаты и т.д.;

- рассмотрение проектов приказов и формирование предложений профкому при увольнениях членов Профсоюза по пунктам 2, 3 б, 5 ст. 81 ТК РФ;

- участие в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- участие в работе по контролю за соблюдением трудового законодательства в школе.

В) По охране труда.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);

- контроль за выполнением коллективного договора в части охраны труда;

- участие в изучении условий труда, соблюдения техники безопасности и подготовка предложений профкому;

- участие в согласовании вопросов охраны труда;

- оказание помощи в проведении мероприятий по предотвращению заболеваний в связи с нарушенной экологией, профзаболеваниями;

- участие в аттестации рабочих мест и т.д.

Г) По социальному страхованию.

Комиссия избирается на общем собрании коллектива. Профсоюзная организация осуществляет совместное управление и контроль за использованием средств фонда социального страхования.

Комиссия осуществляет:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);

- контроль за правильностью и своевременностью назначения пособий;

- контроль за соблюдением порядка и условий выдачи путевок;

- анализ заболеваемости;

- содействие в прохождении медицинских осмотров;

- участие в расследовании несчастных случаев на производстве и др.

Д) По пенсионным вопросам и работе с ветеранами.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);

- учет лиц, выходящих на пенсию;

- оказывает содействие в подготовке документов для оформления пенсии по выслуге лет;

- оказывает помощь в оформлении пенсии по старости;

- осуществление взаимодействия с отделением пенсионного фонда;

- взаимодействует с ветеранами труда, организует поздравления с Днем Учителя, другими праздниками;

- оказывает помощь в подготовке и проводит мероприятия по чествованию ветеранов Профсоюза и педагогического труда;

- оказывает содействие в ведении персонифицированного учета в соответствии с нормативно-правовыми документами по индивидуальному (персонифицированному) учету в системе государственного пенсионного страхования» и др.

Е) Комиссия по информационной работе.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);

- создание системы информирования членов Профсоюза (оформление профсоюзного (информационного) уголка и др.);

- регулярное оформление информационных листов;

- организация встреч членов Профсоюза с руководством территориальной профсоюзной организации;

- организация выставок информационных материалов;

- организация подписки на газету «Мой профсоюз»;

- доведение до членов Профсоюза информации о работе вышестоящих органов Профсоюза, принимаемых ими решениях по всем основным направлениям деятельности и др.

Ж) По культурно-массовой и спортивной работе.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);

- выполнение условий коллективного договора;

- участие в работе по оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей;

- организация смотров, конкурсов «Учитель года», «Школа года» и др.;

- проведение профессиональных праздников, чествование ветеранов педагогического труда;

- организация отдыха детей в дни школьных каникул и т.п.;

- организация работы с молодыми педагогами (наставничество и др.).

З) По жилищно-бытовым вопросам.

В полномочия комиссии входит:

- участие в обследовании жилищных условий членов Профсоюза;

- участие в работе по организации учета нуждающихся в улучшении жилищных условий;

- работа по разъяснению жилищного законодательства;

- содействие в организации горячего питания учителей и других работников;

- организация посещения заболевших членов Профсоюза;

- содействие членам Профсоюза в устройстве детей в детские дошкольные учреждения;

- совместно с администрацией участвует в организации комнат психологической разгрузки, личной гигиены и др.

И) По работе с молодежью.

В полномочия комиссии входит:

- планирование собственной работы (составление плана работы на срок полномочий);
- организация разъяснительной работы и вовлечение молодежи в профсоюзную организацию;
- оказание содействия в подборе профсоюзного актива из числа молодежи;
- внесение предложений по рассмотрению на заседании профсоюзного комитета проблем молодых учителей;
- содействие организации наставничества в школе;
- оказание помощи в организации и проведении разнообразных мероприятий с молодыми учителями;
- забота о повышении профессионального мастерства, организация смотров, конкурсов среди молодых и др.

ГЛАВА 11.
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УНИВЕРСАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА И МЕХАНИЗМ ЗАЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На рынке труда первостепенное значение имеют отношения между профсоюзами (представителями работников) и работодателями, которые регулируются не только законами, но и неписаными «правилами игры», методами решения спорных вопросов, «психологией социального партнерства».

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

11.1. ЧАСТНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

11.2. ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участие работников, их представителей (профсоюзной организации) в управлении организацией;

участие представителей работников (профсоюзных организаций) и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

11.3. КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии, которые наделяются соответствующими полномочиями.

На уровне учреждения образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора.

11.4. ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Представители работников (профсоюзная организация) и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, и они имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны в течение семи календарных дней вступить в переговоры.

11.5. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций

ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание трудового коллектива тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается представлять работников на переговорах.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон.

11.6. УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по тем или иным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном законодательством вплоть до проведения забастовки.

11.7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ УЧАСТНИКАМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором. Оплата услуг экспертов, специалистов производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Представители работников (профсоюзная организация), участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, кроме случаев расторжения трудового

договора за совершение проступка, за который в соответствии с федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

11.8. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

В случае недостижения согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться путем коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О порядке разрешений коллективных трудовых споров».

11.9. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда в школе;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- повышение квалификации, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, предоставление и продолжительность ежегодного отпуска;
- улучшение условий и охраны труда, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- создание условий для осуществления деятельности профсоюзной организации как представителя работников (в том числе закрепление порядка безналичной формы уплаты профсоюзных взносов);
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения учреждения образования могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются все нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

11.10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения в коллективном договоре производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.11. РАСПРОСТРАНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛДОГОВОРА НА РАБОТНИКОВ – НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 43) действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации.

Вместе с тем это положение не предполагает, что его можно рассматривать, как «автоматическое» распространение действий коллективного договора на всех работников:

во-первых, согласно ст. 25 ТК РФ работники могут выступать как сторона социального партнерства только в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представители сторон, участвующие в переговорах, вправе представлять только интересы уполномочивших их лиц и должны иметь определенные письменные документы, подтверждающие этот факт;

во-вторых, законодатель относит к основным принципам социального партнерства добровольность возложения на себя обязательств сторонами (ст. 23 ТК РФ). Из этого следует, что работник, не уполномочивший какой - либо представительный орган работников представлять его интересы в отношениях с работодателем, реализует свое право на индивидуально-договорное регулирование своих взаимоотношений с работодателем через индивидуальный трудовой договор;

в-третьих, профсоюзная организация имеет право (не обязанность) представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в рамках социального партнерства. При этом должны быть взаимосогласованы

права работника и профсоюзной организации. Стороны устанавливают порядок и определяют взаимные условия, на которых они договариваются о реализации своих прав в данной области и какие при этом обязанности возлагают на себя;

в-четвертых, при признании «автоматического» распространения действия коллективного договора на всех работников возникает своего рода дискриминация работников (членов Профсоюза), которые своими личными средствами финансируют организацию, представляющую общие интересы по подготовке и заключению коллективного договора в интересах всех работников, в том числе и тех, кто этого не желает;

в-пятых, рекомендация МОТ №91 устанавливает, что «положения коллективного договора должны распространяться на всех работников, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусмотрено иное».

Следовательно, отечественное и международное законодательство в сфере труда не рассматривают как дискриминационное право сторон коллективного договора устанавливать условия и порядок (механизм) его распространения на всех работников.

На практике по инициативе профсоюзной организации в текст коллективных договоров, заключаемых в учреждениях образования, включается механизм, при котором действие коллективного договора будет распространяться на работников, не являющихся членами Профсоюза, и не заключивших с профкомом отдельного соглашения о представительстве своих интересов в отношениях с работодателем (например, ежемесячное перечисление профсоюзной организации средств в размере от 0,5 до 1,0 % от заработной платы работниками, не являющимися членами Профсоюза, но пользующимися результатами деятельности профсоюзной организации в рамках социального партнерства).

ГЛАВА 12.
ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ШКОЛЫ

Важным условием эффективной деятельности организации Профсоюза является хорошо организованное планирование.

Для успешного осуществления деятельности профсоюзного комитета необходимо определить конечную цель деятельности на конкретный период. Для этого необходимо определить:

- чего следует добиться;
- установить средства, которые помогут добиться цели;
- определить способ действия, чтобы достичь цели.

Эта универсальная формула призвана помочь профсоюзным комитетам эффективно строить внутрисоюзную работу с ориентиром на результат.

Как показывает практика, продуманный план работы профсоюзного комитета во многом обеспечивает успех в работе.

Первый этап планирования следует начинать с конкретизации целей и задач предстоящей деятельности, которые можно разделить на:

- стратегические;
- тактические;
- оперативные.

Стратегические цели и задачи позволят увидеть перспективы в деятельности профсоюзной организации, степень ее жизнеспособности, ее место в осуществлении уставных задач в рамках территориальной организации профсоюза, общие направления деятельности, основные формы и методы работы.

Тактические цели и задачи дают возможность определить промежуточные этапы в достижении тех или иных уставных целей на определенный период, правильно распределить силы профсоюзной организации, профсоюзного актива.

Оперативные цели и задачи определяют конкретные шаги организации Профсоюза, профсоюзного комитета по реализации промежуточных этапов. Это те задачи, которые решаются комитетом профсоюза, председателем организации и профсоюзным активом ежедневно.

Первичные профсоюзные организации имеют два основных вида планов работы: перспективный и текущий.

12.1. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН представляет программу практических действий по выполнению требований Устава Профсоюза, основных задач и направлений деятельности первичной профсоюзной организации, включает основные вопросы, которые необходимо решить в течение года или всего срока полномочий профсоюзного комитета.

План может составляться на календарный год, либо на срок полномочий профсоюзного комитета (2-3 года).

12.2. ТЕКУЩИЙ ПЛАН составляется на основе перспективного плана с учетом меняющихся условий жизни и деятельности первичной профсоюзной организации. Текущие планы составляются на квартал или месяц, и в них конкретизируются объем и характер предстоящих дел на более короткий период.

При необходимости профсоюзный комитет разрабатывает планы мероприятий по выполнению отдельных постановлений вышестоящих профсоюзных органов, решений профсоюзного собрания, профкома, а также рабочие планы, связанные с проведением конкретных кампаний (отчеты и выборы, подготовка коллективных акций), отдельных мероприятий (проведение семинара профактива, слета, смотра-конкурса, вечера отдыха и т.д.).

Как правило, в течение двухнедельного срока после завершения отчетно-выборного собрания (конференции) профсоюзный комитет должен разработать план мероприятий по реализации предложений и замечаний, высказанных на собрании (конференции).

В зависимости от целей и задач планы (перспективные или текущие) могут быть:

- тематические (в основе одно направление работы);
- целевые (как правило, комплексные, нацеленные на достижение того или иного результата).

Чаще всего в перспективных планах комитетов профсоюза реализуется, как тематический, так и целевой аспекты планирования работы.

12.3. НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ РАБОТЫ ПРОФКОМА

1. Основой для составления планов работы могут стать:

- устав Профсоюза, Положение о первичной организации Профсоюза, в которых раскрываются задачи и полномочия выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации;
- предложения, критические замечания, высказанные членами Профсоюза на встречах с членами профкома, на профсоюзных собраниях;
- постановления выборных органов соответствующей территориальной организации Профсоюза;
- соглашения (региональное, территориальное и др.).
- коллективный договор.

2. Приступая к подготовке плана работы следует:

- изучить материалы Съезда Профсоюза, конференций территориальных организаций, постановлений выборных коллегиальных органов Профсоюза и территориальных организаций Профсоюза, собственных решений;
- осуществить анализ ситуации в образовательном учреждении, состояния дел в первичной организации Профсоюза;
- выявить проблемные вопросы при реализации полномочий профсоюзного комитета;
- учесть замечания и предложения постоянных комиссий профкома;
- изучить нормативные документы и рекомендации выборных профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

3. В ходе планирования важно:

- привлечь к планированию широкий круг профсоюзного актива;
- выделить главные задачи, основные направления работы на планируемый период;
- определить те или иные формы и методы работы;
- учесть объективные трудности при решении поставленных задач;
- обеспечить конкретность плана и реальность его выполнения (указание даты, ответственного за выполнение и т.д.).

4. Методика подготовки плана может быть самой различной.

Для разработки перспективного (на год) или текущего (на месяц) плана работы можно:

- составить в произвольной последовательности список всех мероприятий, необходимых для успешного выполнения поставленных на определенный период задач;
- сгруппировать их по функциональному признаку;
- распределить обязанности и назначить ответственных;
- определить сроки реализации намеченных мероприятий;
- определить необходимые формы и финансовые ресурсы;
- определить критерии, по которым следует оценивать качество выполнения каждого мероприятия.

Что касается формы плана, то она может быть самой различной, исходя из сложившейся практики работы профкома. Но, как показывает опыт, регулярное внесение изменений форму и структуру плана делает его более привлекательным для профсоюзного актива.

5. В ходе подготовки плана работы профкома следует иметь в виду, что если на уровне территориальной (районной, городской) организации Профсоюза организаторской работе (оказание практической помощи, обучение актива, проведение мероприятий и др.) должно уделяться 60 - 70% времени и 30 - 40% времени - организационно-творческой работе (подготовка аналитических материалов, проектов документов выборных органов, писем и т.д.), то в первичной профсоюзной организации объемы этой работы должны быть иными:

- 80% (организаторская работа с членами Профсоюза, информационно-разъяснительная деятельность);
- 20% (подготовка документов, справок, информаций и т.д.).

12.4. СХЕМА АНАЛИЗА ПЛАНА РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

1. Комплексный анализ плана работы профкома, который могут осуществить на завершающей стадии его подготовки сами члены профсоюзного комитета позволит оценить насколько план удовлетворяет требованию полноты, выявить «узкие места» в работе профсоюзной организации, определить соответствие планируемых мероприятий тем задачам, которые ставятся в данный момент перед профсоюзной организацией членами Профсоюза, выборными органами территориальных организаций Профсоюза.

В ходе оценки плана работы важно учитывать:

- отражены ли в нем цели (задачи) на календарный (учебный) год?
- соотносятся ли поставленные цели и пути их достижения с достигнутыми результатами и задачами сегодняшнего дня?
- какие цели выделялись главными?
- насколько план конкретен (наличие сроков, ответственных за выполнение)?
- какие намечены пути и формы достижения поставленных целей и насколько они оказались эффективными?

- в какой мере план отражает текущую деятельность профсоюзной организации? Что нового в нем по сравнению с прежними периодами?

- каков процент запланированного относился к конкретной организаторской работе с членами Профсоюза?

- какова общая эффективность плана (достигнутые результаты)?

Следование данным рекомендациям позволит профсоюзному комитету более правильно распределить силы профсоюзного комитета и обеспечить цельность и преемственность в реализации уставных задач в своей деятельности.

ГЛАВА 13.
МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Мотивация профсоюзного членства понимается как побуждение к вступлению в профессиональный союз работников народного образования и науки РФ, связанные с желанием члена Профсоюза удовлетворить через Профсоюз свои потребности в представительстве и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

Осуществляя меры по мотивации профсоюзного членства, вовлекая работников образования в Профсоюз, заботясь об увеличении численности профсоюзной организации, а, следовательно, ее силе, важно строить эту работу с учетом того, насколько реализовываются внешние и внутренние условия мотивации.

13.1. ВНЕШНИЕ УСЛОВИЯ МОТИВАЦИИ - это условия, связанные с созданием положительного имиджа (образа) Профсоюза в коллективе образовательного учреждения среди социальных партнеров и родителей.

Реализуя эти условия на уровне образовательного учреждения, профсоюзный комитет может использовать такие формы, как участие председателя и членов профсоюзного комитета на собраниях трудового коллектива, педагогических советах, рабочих совещаниях, общешкольных и классных родительских собраниях, выступление с информацией, показывающей деятельность и результаты работы профсоюзной организации, ее роль в жизни образовательного учреждения.

Можно активно использовать все имеющиеся возможности информационной работы для показа работы Профсоюза (настенные информационные листы, стенные газеты, уголки профсоюзной работы, информационные стенды, информационные памятки учителя и др.). Большие информационные возможности заложены в «Днях открытых дверей профсоюзной организации», «Днях председателя профсоюзной организации», «Днях профсоюзной информации» и др.

В рамках информационной работы, влияющей на формирование положительного отношения к Профсоюзу, наряду с подпиской можно организовывать регулярные презентации отдельных номеров газеты «Мой Профсоюз», статей на профсоюзные темы, проводить викторины, тематические вечера, творческие дискуссии, диспуты,

организовывать консультационные пункты. Следует чаще организовывать встречи учителей с профсоюзными работниками, учеными, деятелями культуры и др.

На уровне района или города важно обеспечить регулярную связь со СМИ, организовывать конкурсы на лучшую публикацию о Профсоюзе. Целям мотивации профсоюзного членства служат районные и городские мероприятия, проводимые организацией Профсоюза, различные коллективные и индивидуальные встречи с руководителями района или города.

Большие возможности в работе по формированию имиджа Профсоюза заложены в таких мероприятиях, как конкурс "Учитель года", смотры-конкурсы на лучшее образовательное учреждение, смотры художественной самодеятельности, совместные мероприятия со службами социальной защиты населения и др.

При демонстрации работы профсоюзной организации по защите прав работников образования, прав граждан на получение качественного образования создается соответствующее мотивационное поле в обществе по отношению к Профсоюзу.

Очень важно видеть и учитывать мотивационные факторы в процессе заключения и реализации коллективных договоров. В эти периоды необходима наиболее активная работа по разъяснению роли профсоюзных организаций в представительстве и защите трудовых прав работников отрасли.

Таким образом, реализуя внешние условия, мы показываеем роль и место Профсоюза в обществе и государстве в реализации функции по представительству и защите членов Профсоюза, прав профсоюзов, правовые основы их деятельности, основные функции профсоюзных организаций.

13.2. ВНУТРЕННИЕ УСЛОВИЯ МОТИВАЦИИ

Внутренними условиями мотивации выступают не только результаты защитной деятельности Профсоюза и его организаций на местах, но и стиль работы выборных профсоюзных органов, председателей организаций Профсоюза, состояние профсоюзной демократии, уровень организаторской и финансовой привлекательности, состояние информационной работы и др.

Чтобы создать хорошие внутренние условия для мотивации профсоюзного членства, следует построить эффективную систему всей организаторской деятельности выборных профсоюзных органов: создать локальную нормативную базу профсоюзной организации, обеспечить хорошее методическое сопровождение работы выборных профсоюзных органов, создать систему подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива, обеспечить профсоюзные органы необходимой материально-технической базой организационной работы, постоянно заботиться о создании и поддержании благоприятного «психологического климата» в профсоюзной организации.

Вместе с тем, имидж Профсоюза в сознании рядовых членов Профсоюза связан, прежде всего, с результатами информационной деятельности профкома школы, дошкольного учреждения и его лидера.

Из вышеизложенного следует, что внешние и внутренние условия мотивации профсоюзного членства во многом основываются на:

- информационной и разъяснительной работе о практической деятельности Профсоюза и его организаций по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- показе практики исполнительской работы комитетов профсоюза (решение - результат);
- создании системы правового всеобуча в профсоюзных организациях;
- показе правоприменительной практики комитетов профсоюза, на конкретных примерах по защите прав членов Профсоюза;
- создании устойчивых информационных потоков комитетов профсоюза;
- создании условий для гласной работы выборных профсоюзных органов;
- развитии широких общественных начал в деятельности профсоюзных комитетов;
- повышении общей культуры профсоюзной работы и др.

13.3. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

К работе по мотивации профсоюзного членства следует подходить системно, соблюдая ряд требований:

во-первых, в тех профсоюзных организациях, где низко профсоюзное членство, работу по мотивации следует начинать с диагностики, анализа мотивационной сферы, то есть найти такие "болевые точки" в социально-трудовых отношениях, режиме работы, морально-психологическом климате в коллективе, которые позволили бы показать возможности профсоюзной организации в их разрешении;

во-вторых, на основе диагностики определить ближайшие цели в работе по мотивации в коллективе;

в-третьих, определить адекватные формы работы профсоюзного актива и имеющиеся средства, которые можно оперативно применить в работе по формированию мотивации.

Говоря о формировании мотивов, следует помнить и о том, что замедляет формирование мотивов. Здесь, прежде всего, речь идет о формализме в работе выборных профсоюзных органов, отсутствии достаточной информации о деятельности профсоюзной организации, о низкой компетентности профсоюзных кадров и актива, о неумении со стороны профсоюзных комитетов разбираться в вопросах трудового законодательства, заработной платы, социально-трудовых отношениях, об излишней монотонности в работе профкомов, о недоброжелательности отношений профсоюзного актива к предложениям и замечаниям членов Профсоюза и др.

Одним словом, деятельность профсоюзного комитета будет оказывать многофакторное, комплексное влияние на мотивацию профсоюзного членства в том случае, если в результате:

- членство в Профсоюзе добавит работнику образования реальную степень дополнительной защиты на уровне школы;
- трудовые, социальные, экономические и иные права и профессиональные интересы членов Профсоюза будут оперативно защищаться профсоюзными органами всех уровней структуры Профсоюза всеми законными средствами;
- будет создана необходимая материальная и финансовая база профсоюзной деятельности на всех уровнях структуры Профсоюза, исходя из их полномочий.

ГЛАВА 14.
ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

14.1. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ

Отчеты и выборы в Профсоюзе проводятся в соответствии с пунктами 24, 25 Устава Профсоюза.

Один раз в 5 лет Центральный комитет Профсоюза принимает решение о проведении отчетов и выборов в Профсоюзе, и на его основании выборные органы территориальных организаций принимают аналогичные решения.

Промежуточные отчеты и выборы проводятся один раз в 2-3 года по решению территориальных комитетов профсоюза.

Регулярно в ходе отчетно-выборной кампании проводятся отчеты и выборы всех выборных профсоюзных органов: профсоюзных комитетов первичных и территориальных организаций Профсоюза согласно срокам их полномочий.

В отдельных случаях (при досрочных выборах председателя и профсоюзного комитета) решения о продлении срока полномочий или внесении корректив в сроки проведения отчетно-выборного собрания или конференции в той или иной первичной профсоюзной организации принимают окружные, городские, районные или приравненные к ним комитеты профсоюза.

Отчетно - выборные собрания в первичных профсоюзных организациях, имеющих структурные звенья, проводятся после отчетов профгрупоргов или профсоюзных бюро этих структурных звеньев.

Отчетные доклады профсоюзных комитетов первичных организаций Профсоюза предварительно обсуждаются и подлежат утверждению на заседаниях профкомов.

Отчетный доклад ревизионной комиссии утверждается на заседании ревкомиссии.

Отчеты и выборы ревизионной комиссии проводятся одновременно с отчетами и выборами профсоюзного комитета на собрании, члены ревизионной комиссии избираются на тот же срок, что и ревизуемый профсоюзный орган.

Члены Профсоюза о созыве отчетно-выборного собрания оповещаются:

- в профгруппе - не позднее, чем за 3 дня;
- в организации структурного подразделения - не позднее, чем за 5 дней;
- в первичной профсоюзной организации – не позднее, чем за 15 дней.

14.2. РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ, РАБОЧИЕ ОРГАНЫ СОБРАНИЯ

Отчетно-выборное собрание считается правомочным при участии в нем более половины членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации (п. 23 Устава Профсоюза).

Регламент работы и повестка дня собрания предварительно формируются профсоюзным комитетом и вносятся на утверждение собрания.

Примерная повестка дня отчетно-выборного профсоюзного собрания:

- отчет о работе профсоюзного комитета;
- отчет ревизионной комиссии;
- выборы председателя первичной организации Профсоюза;
- выборы профсоюзного комитета;
- выборы ревизионной комиссии;
- выборы делегатов на конференцию территориальной организации профсоюза (1 раз в 5 лет);
- делегирование представителей первичной организации Профсоюза в состав соответствующего территориального комитета профсоюза (1 раз в 5 лет в случае прямого делегирования);
- внесение изменений и дополнений в Положение о первичной организации Профсоюза (*по необходимости*).

Для первичной организации Профсоюза, насчитывающей до 15 членов Профсоюза:

- отчет о работе председателя первичной профсоюзной организации;
- выборы председателя первичной профсоюзной организации;
- выборы делегатов на конференцию территориальной организации Профсоюза (1 раз в 5 лет);
- делегирование представителей первичной организации Профсоюза в состав соответствующего территориального комитета профсоюза (1 раз в 5 лет в случае прямого делегирования);
- внесение изменений и дополнений в Положение о первичной организации Профсоюза (при необходимости).

Для ведения отчетно-выборного собрания открытым голосованием избираются:

на отчетно-выборных собраниях профгрупп, профсоюзных организаций структурных подразделений - председатель (президиум) и секретарь собрания;

на отчетно-выборных собраниях первичных профсоюзных организаций – президиум и секретариат;

Количественный и персональный состав рабочих органов собрания определяется собранием.

Решение собрания считается принятым, если за него проголосовало более половины принимающих участие в собрании членов Профсоюза при наличии кворума.

14.3. ПОРЯДОК ВЫБОРОВ, ФОРМЫ ГОЛОСОВАНИЯ

Выборы профсоюзных органов проводятся после заслушивания и обсуждения собранием отчета профсоюзного комитета и ревизионной комиссии и принятия по ним решений.

В первичной профсоюзной организации избираются:

- председатель профсоюзной организации;
- профсоюзный комитет;
- ревизионная комиссия.

В малочисленной профсоюзной организации (до 15 членов Профсоюза) избирается только индивидуальный выборный профсоюзный орган, которым является председатель первичной профсоюзной организации.

Для подготовки предложений и организации сбора и обобщения предложений по кандидатурам в состав профсоюзного комитета или на должность председателя профсоюзной организации могут создаваться в период подготовки отчетов и выборов рабочие группы, временные рабочие группы или комиссии.

Внесение предложений по кандидатурам в состав профсоюзного комитета и на должность председателя организации не ограничивает прав членов Профсоюза выдвигать и другие кандидатуры в состав профсоюзных органов.

В состав профсоюзного комитета или ревизионной комиссии могут быть выдвинуты члены Профсоюза, отсутствующие на собрании.

В состав профсоюзного органа вправе выдвинуть свою кандидатуру любой член Профсоюза, состоящий на учете в первичной профсоюзной организации.

При поступлении предложений о прекращении выдвижения кандидатур председательствующий на собрании ставит предложение на голосование.

После прекращения выдвижения кандидатур проводится их персональное обсуждение и путем открытого голосования формируется список, по которому осуществляется проведение выборов.

Выборы профсоюзных органов, делегатов на соответствующие конференции, делегирование представителей в профсоюзные органы вышестоящих организаций Профсоюза осуществляются как открытым, так и закрытым (тайным) голосованием (решение по форме голосования в каждом отдельном случае принимается собранием).

В голосовании по выборам профсоюзных органов принимают участие только члены Профсоюза, состоящие на учете в первичной организации Профсоюза.

Открытое голосование.

При открытом голосовании участники собрания проводят голосование по каждой кандидатуре в отдельности, предварительно включенной в список по выборам председателя, выборного профсоюзного органа или делегатов на конференцию соответствующей территориальной организации Профсоюза.

При открытом голосовании подсчет голосов, как правило, проводится группой счетчиков собрания или рабочим президиумом собрания. По каждой кандидатуре подсчитываются голоса, поданные «за», «против», «воздержался», которые после оглашения заносятся в протокол и оформляются постановлением отчетно-выборного собрания.

Избранным считается тот, кто набрал более половины голосов при наличии кворума.

Закрытое (тайное) голосование.

Для проведения закрытого (тайного) голосования и подсчета его результатов собрание избирает открытым голосованием счетную комиссию. В обязанности счетной комиссии входит только проведение закрытого (тайного) голосования и подсчета голосов. В состав счетной комиссии не- целесообразно избрание членов Профсоюза, кандидатуры которых выдвинуты для избрания в составы выборных органов профсоюзной организации.

Счетная комиссия выбирает председателя и секретаря, о чем составляется протокол № 1 счетной комиссии, который подлежит утверждению собранием.

Закрытое (тайное) голосование проводится в следующем порядке:

- счетная комиссия на основании сформированных президиумом собрания списков подготавливает бюллетени для тайного голосования в отдельности по каждому виду голосования: по выборам председателя организации Профсоюза, профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, делегатов на конференции вышестоящих 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 и обеспечивает тайное голосование. При этом членами счетной комиссии обеспечивается учет количества участников собрания, принявших участие в голосовании.

Каждый участник собрания 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, 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 собрания.

После утверждения решением собрания протокола № 2 все кандидатуры, набравшие более половины голосов, являются избранными.

Все разногласия в работе счетной комиссии также выносятся на рассмотрение собрания.

Если в результате закрытого голосования в состав профсоюзного органа избрано большее или меньшее количество человек, чем это было предварительно установлено, то собрание открытым голосованием может принять решение о признании результатов голосования по выборам профсоюзного органа в новом количественном составе.

Если участники собрания не согласятся с результатами голосования, то проводится новое выдвижение и повторное голосование.

Поименный состав избранных в состав профсоюзного комитета, ревизионную комиссию, делегатами на конференцию вышестоящей организации Профсоюза, делегированных в состав выборного органа вышестоящей организации Профсоюза вносятся в протокол собрания и оформляются постановлением собрания.

В соответствии с нормами Устава Профсоюза любой член Профсоюза имеет право избирать и быть избранным в выборные органы Профсоюза, в том числе и руководители образовательных учреждений. Вместе с тем практика работы комитетов профсоюза показывает нецелесообразность избрания членов Профсоюза, занимающих руководящие административные должности, в составы выборных профсоюзных органов.

14.4. ИЗБРАНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Председатель первичной организации Профсоюза избирается на профсоюзном собрании в порядке, определяемом собранием.

Общие сроки полномочий для выборных органов Профсоюза и территориальных организаций - 5 лет. Сроки полномочий в первичных профсоюзных организациях - 2-3 года. Срок полномочий председателя первичной организации совпадает со сроком полномочий коллегиального профсоюзного органа (профкома).

В случае досрочного прекращения полномочий одним из выборных профсоюзных органов первичной или территориальной профсоюзной

организации (председателя, профкома) 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.

Началом срока полномочий председателя является дата профсоюзного собрания, на котором он был избран. Вступление в должность председателя профсоюзной организации осуществляется со дня его избрания на профсоюзном собрании (в течение 3-х дней подписывается акт передачи дел от предыдущего председателя профсоюзной организации).

Результаты выборов оформляются постановлением собрания об избрании председателя и отражаются в протоколе.

При выборах председателя организации тайным голосованием из нескольких кандидатур (на альтернативной основе) в бюллетене оставляется одна из выдвинутых кандидатур или вносится новая. Избранной считается кандидатура, получившая больше половины голосов членов Профсоюза, участвующих в работе собрания 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 собрания проводится выдвижение новых 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 комитете профсоюза на правах документов строгой отчетности до очередных отчетов и выборов, после чего уничтожаются по акту.

В соответствии с Уставом Профсоюза и примерным Положением об организации Профсоюза председатель профсоюзной организации является председателем профсоюзного комитета, входит в его состав, ведет заседания и подписывает постановления. Председатель первичной профсоюзной организации открывает и ведет профсоюзное собрание, если собранием не принято иное решение. Председатель профсоюзной организации подписывает постановление собрания, которое оформляется в виде отдельного документа, включаемого в протокол, или может отражаться в протоколе собрания.

14.5. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ХРАНЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОГО СОБРАНИЯ

По итогам отчетно-выборного собрания оформляется протокол. Протоколу отчетно-выборного собрания присваивается последний порядковый номер. В случае тайного голосования бюллетени, протоколы счетной комиссии, а также другие документы (заявления, записки и др.) хранятся в профсоюзном комитете до следующих выборов на правах документов служебного пользования (после избрания нового состава профсоюзного комитета материалы предыдущих выборов уничтожаются по акту, который подписывается председателями профсоюзной организации и ревизионной комиссии и хранится в делах профсоюзного комитета).

В целях обеспечения легитимности в дальнейшей деятельности председателя и профсоюзного комитета при обнаружении нарушений уставных норм в ходе проведения собрания следует в оперативном порядке принимать меры по их устранению.

По необходимости (в случае обнаружения в ходе отчетов и выборов грубого нарушения Устава Профсоюза) выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза вправе принять решение об отмене результатов выборов в первичной профсоюзной организации и назначить срок их повторного проведения.

По итогам отчетов и выборов комитетом профсоюза первичной организации составляется отчет по установленной в Профсоюзе форме (форма ОВ), который направляется в выборный орган вышестоящей организации Профсоюза.

ГЛАВА 15.
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

15.1. ПРОФСОЮЗНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Правильная организация делопроизводства (документационного обеспечения) во всех звеньях структуры Профсоюза является важным условием обеспечения их нормальной деятельности по осуществлению уставных целей и задач по защите трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Вся многообразная деятельность 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, машинописные, созданные на компьютере (по электронной почте), кино-, фото-документы, звуковые и иные виды документов.

Документы профсоюзной организации являются информационными источниками и средством юридического доказательства.

Делопроизводство комитета профсоюза – 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 профсоюзной организации, с указанием сроков их хранения, составленный по определенной форме.

Порядок ведения делопроизводства в первичных и территориальных организациях Профсоюза определяется территориальными комитетами профсоюза на основании рекомендаций ЦК Профсоюза.

В силу своего статуса ответственность за состояние, ведение и сохранность документов в профсоюзной организации несет председатель первичной или территориальной организации Профсоюза.

Перечень документов (номенклатура дел), которые ведутся в профсоюзной организации, утверждается постановлением профсоюзного комитета, президиума территориального (приравненного к нему) комитета 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:

- Положение о первичной организации Профсоюза;
- протоколы профсоюзных собраний;
- протоколы заседаний профсоюзного комитета;
- положения о постоянных комиссиях;
- организационно-уставные рекомендации, инструкции и др.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ:

- постановления, резолюции собраний, конференций, выборных профсоюзных органов и их президиумов, решения собраний профсоюзных активов, распоряжения председателей организаций Профсоюза и т.п.

ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ:

- справки, аналитические, докладные записки, акты, письма, заявления, обращения и др.

Конкретная номенклатура (перечень дел), которая ведется в профсоюзном комитете, определяется и утверждается на заседании профсоюзного комитета на срок полномочий, исходя из полномочий и направлений деятельности.

Согласно сложившейся практике и необходимости обеспечения практической деятельности выборных профсоюзных органов рекомендуется иметь в комитете профсоюза следующие документы:

протоколы заседаний профсоюзного комитета;

протоколы заседаний президиума профсоюзного комитета (для первичных профсоюзных организаций, имеющих права территориальной организации);

протоколы профсоюзных собраний (для организации с правами территориальной - конференций);

планы работы профсоюзного комитета, постоянных комиссий профкома, структурных профсоюзных звеньев и коллективный договор;

справки и другие рабочие материалы по подготовке заседаний профсоюзного комитета, собраний (конференций);

рабочие материалы постоянных комиссий комитетов профсоюза;

финансовые документы профсоюзного комитета (сметы, документы, регулирующие штаты (для первичных профсоюзных организаций, имеющих права территориальной), отчеты и другие финансовые документы);

статистические отчеты;

журнал (карточки) учета членов Профсоюза;

журнал (тетрадь) входящей и исходящей корреспонденции;

заявления о приеме в Профсоюз и копии заявлений членов Профсоюза о безналичной уплате профсоюзного взноса;

акты уничтожения профсоюзных документов или профсоюзных билетов исключенных и вышедших из Профсоюза;

материалы ревизионной комиссии;

постановления, нормативные и методические документы вышестоящих территориальных органов профсоюза и ЦК Профсоюза.

15.2. ПРИМЕРНАЯ НОМЕНКЛАТУРА ДЕЛ

№	Наименование документа	Срок хранения
1.	Положение о первичной профсоюзной организации, Устав Профсоюза, положения о комиссиях и др.	Постоянно
2.	Планы работы профсоюзного комитета и постоянных комиссий.	ДМН (до минования надобности)
3.	Протоколы профсоюзных собраний (конференций)	Срок полномочий
4.	Протоколы отчетно-выборных профсоюзных собраний (конференций).	Срок полномочий
5.	Протоколы заседаний профсоюзного комитета (его президиума).	Срок полномочий

6.	Журнал (карточки) учета членов Профсоюза.	Постоянно
7.	Коллективный договор	Постоянно
8.	Письма, заявления членов Профсоюза.	Срок полномочий
9.	Сметы, финансовые отчеты и другие финансовые документы.	ДМН
10.	Статистические отчеты.	Постоянно
11.	Постановления, инструктивные письма и др. документы вышестоящих профсоюзных органов.	ДМН
12.	Методические материалы вышестоящих органов профсоюза.	ДМН
13.	Журнал регистрации входящей и исходящей корреспонденции.	Постоянно
14.	Материалы ревизионной комиссии. Материалы работы комиссий профсоюзного комитета.	Срок полномочий
15.	Заявления о приеме в Профсоюз, акты уничтожения профсоюзных документов исключенных и вышедших из Профсоюза.	Постоянно
16.	Материалы подготовки профсоюзных собраний, заседаний профкома, справки, аналитические данные и т.д.	ДМН
17.	Заявления членов Профсоюза о безналичной уплате членских взносов.	Постоянно

15.3. 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 – 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 профсоюзной организации.

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 (по 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*** (по необходимости).

В соответствии с уставом Профсоюза и Примерными положениями об организациях Профсоюза постановления всех профсоюзных органов подписывает председатель организации.

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 (по необходимости) выписки из протокола.

15.4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРОТОКОЛОВ

Протокол - это документ профсоюзной организации, в котором последовательно и в полном объеме зафиксирован весь ход проведения собрания или заседания выборного органа профсоюза и принятые ими решения.

Председатель организации Профсоюза обеспечивает (*через магнитную запись, организацию работы секретариатов и др. формы*) организацию протокольных записей всех собраний и заседаний выборного профсоюзного органа.

Протокол должен максимально отражать содержание заседания профкома, собрания (конференции), отвечать требованиям полноты и достоверности информации и обеспечивать юридическую полноценность, которая определяется наличием в протоколе всех необходимых реквизитов, правильным их оформлением.

Как правило, ведет профсоюзное собрание председатель организации Профсоюза. Подписывает протокол в любом случае председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель (не путать с протоколом собрания трудового коллектива, где протокол подписывают председатель и секретарь собрания, поскольку у трудового коллектива нет постоянно избранного председателя).

Нумерация протоколов собраний, заседаний профсоюзного комитета ведется в пределах календарного года.

По итогам отчетно-выборных собраний, конференций оформляются протоколы. Протоколу отчетно-выборного собрания в первичной организации присваивается последний порядковый номер.

При оформлении протоколов не существует (при рассмотрении вопросов на заседаниях) понятия «основной», « в разном» или «второстепенный» вопрос (это условные определения для профсоюзных работников и актива, определяющие объем и затрату усилий при их подготовке и не более). Любой вопрос, требующий решения собрания или выборного профсоюзного органа

(с обсуждением или без обсуждения), вносится в повестку дня, рассматривается в порядке очередности, определенной на заседании, и имеет одинаковую управленческую силу в профсоюзной организации.

Вопросам, рассматриваемым на собрании или заседании профсоюзного органа, присваиваются те порядковые номера, под которыми впоследствии оформляются соответствующие постановления.

15.5. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПРОТОКОВ

Форма 1

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
(*наименование организации Профсоюза*)

ПРОТОКОЛ ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ №__

_____(Дата проведения)

Всего членов Профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации ____

Количество присутствующих на собрании _____

(Если проводится конференция, то указывается количество избранных делегатов и фактическое число присутствующих на конференции).

Ф.И.О. ведущего собрание, _____, Ф.И.О. секретаря собрания (список секретариата).

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О состоянии…..(очередность рассмотрения вопросов на собрании предлагается профсоюзным комитетом и утверждается собранием (конференцией) (вопросы формулируются в именительном падеже).

2. Информация о ……..

1. СЛУШАЛИ: По первому вопросу «О состоянии.....» (ф.и.о. докладчика, доклад или информация прилагаются или излагается подробная его запись).

Вопросы к докладчику:1,2,3. (в протоколе фиксируются все вопросы).

ВЫСТУПИЛИ: 1,2,3 (фиксируется ф.и.о., должность, краткое содержание выступления (постановочные или оценочные позиции).

ПОСТАНОВИЛИ: (фиксируются окончательно принятые пункты постановления по первому вопросу).

II. СЛУШАЛИ: По второму вопросу «Информация о.....»

ВЫСТУПИЛИ: (ф.и.о., должность, содержание выступления).

ПОСТАНОВИЛИ: (если работала редакционная комиссия, то дается ссылка, что текст постановления прилагается к протоколу)

Председатель первичной
профсоюзной организации _____

ПРОТОКОЛ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ (КОНФЕРЕНЦИИ)

Форма 2

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
(*наименование организации Профсоюза*)

ПРОТОКОЛ №___
отчетно-выборного профсоюзного собрания
от «___» _____200_г.

Состоит на учете (избрано делегатов) _____ членов Профсоюза.
Присутствуют на собрании (конференции) _____ членов Профсоюза.
Отсутствуют по причине (болезнь, отпуск, командировки и др.
Приглашенные:_____(ф.и.о., должность)
Председательствовал (ли)_____
Члены рабочего президиума собрания (конференции):___(список).
Секретарь (секретариат) собрания (конференции) _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Отчет о работе профсоюзного комитета за период _____
2. Отчет о работе ревизионной комиссии за период_____
3. Выборы председателя первичной организации Профсоюза.
4. Выборы профкома.
5. Выборы ревизионной комиссии.

(Если собрание (конференция) предшествует большим отчетам и выборам, то в повестку дня собрания (конференции) вносятся вопросы выборов делегатов на конференции вышестоящих организаций Профсоюза и делегирования представителей в выборные органы территориальных организаций).

1. **СЛУШАЛИ**: Доклад председателя первичной организации Профсоюза «Отчет о работе профсоюзного комитета за период с (месяц, год) по (месяц, год) и задачи на предстоящий период». (Доклад на ____ листах прилагается).

2. **СЛУШАЛИ**: Доклад председателя ревизионной комиссии (отчет о работе ревизионной комиссии за период с (месяц, год) по (месяц, год). (Доклад на ____ листах прилагается).

По отчетным докладам профсоюзного комитета и ревизионной комиссии в прениях **ВЫСТУПИЛИ:**

1). Ф.И.О._____
(краткая запись выступления или указание, что текст на _____листах прилагается)

(Вносится предложение об избрании комиссии по подготовке проекта постановления собрания (конференции). Собрание (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-выборного профсоюзного собрания (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 ревизионной комиссии утвердить.

3. **СЛУШАЛИ:** о выборах председателя первичной организации Профсоюза. (*Рассматриваются и вносятся в протокол все кандидатуры, а также фиксируется порядок избрания председателя первичной организации Профсоюза, итоги голосования («за», «против», «воздержался»).*

(Если собрание (конференция) избирало председателя закрытым (тайным) голосованием, то в протоколе делается ссылка на протоколы №№ 1,2, счетной комиссии, которые прилагаются к протоколу собрания (конференции).

В случае закрытого (тайного) голосования в протоколе собрания (конференции) указывается:

4.**СЛУШАЛИ:** об избрании счетной комиссии собрания (конференции) в количестве __ человек, персонально (указываются ф.и.о.)

5.**СЛУШАЛИ:** о выборах профсоюзного комитета.

(*Отражается выдвижение кандидатур, порядок избрания и голосования).*

ПОСТАНОВИЛИ: Избрать в состав комитета профсоюза следующих членов Профсоюза: _(ф.и.о.)__, «за» __, «против» __, «воздержался» __ (***по каждой кандидатуре).***

(В случае закрытого голосования в протоколе собрания (конференции) делается ссылка на протокол №3 счетной комиссии, который прилагается к протоколу собрания (конференции).

6. **СЛУШАЛИ:** о выборах ревизионной комиссии. (указывается количественный состав и порядок избрания).

ПОСТАНОВИЛИ: В состав ревизионной комиссии избрать _____ (ф.и.о.___, «за»,___ «против»,___ «воздержался»___ (по каждой кандидатуре).

(*В случае закрытой формы голосования делается ссылка на протокол 4 счетной комиссии, который прилагается*).

Примечание: В случае закрытого (*тайного*) голосования осуществляются следующие процедуры, которые заносятся в протокол собрания (конференции):

СЛУШАЛИ: Председателя счетной комиссии (ф.и.о.) о протоколе № 1 по выборам председателя и секретаря счетной комиссии (*приложение 1*).

(*Председатель счетной комиссии информирует собрание (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 собранием (конференцией) с указанием количества проголосовавших «за», «против», «воздержался» по каждому протоколу.

Председатель первичной
профсоюзной организации _____

15.6. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Форма 3

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
(*наименование организации Профсоюза*)

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРОФКОМА №_
_____(дата)
Избрано в состав профкома _____чел.
Присутствовали на заседании _____чел.
Приглашены:
(фамилии, инициалы, должности)
ПОВЕСТКА ДНЯ (*например***) :**
1. О состоянии профсоюзного членства и уплате членских профсоюзных взносов.
2. О заявлениях членов Профсоюза….
1. **СЛУШАЛИ:** по первому вопросу «О состоянии профсоюзного членства и уплате членских профсоюзных взносов» с докладом выступил председатель комиссии по организационно-массовой работе профкома (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).
2. **СЛУШАЛИ:** Заявления членов Профсоюза. (*Заявления рассматриваются в отдельности, и по каждому принимается постановление, которое включается в протокол).*
Например,
СЛУШАЛИ: Заявление учителя начальных классов о нарушении администрацией его прав на повышение квалификации.
ВЫСТУПИЛИ: (*ф.и.о., краткое содержание*).
ПОСТАНОВИЛИ: (*приводится содержание постановления*).
(Голосовали «за»___, «против»_____, «воздержался»____)

Председатель первичной

профсоюзной организации _____

15.7. ОФОРМЛЕНИЕ ВЫПИСОК

Форма 4

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

_____

(наименование первичной профсоюзной организации)

ВЫПИСКА

из протокола №___ заседания профсоюзного комитета от «___»_____ 200____г.

Избрано в состав профкома: ____чел.
Присутствовало: _____ чел.

СЛУШАЛИ: О принятии работодателем локального нормативного акта (приказа) «_____» (*дается полное наименование проекта приказа).*

ПОСТАНОВИЛИ:

1. На основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права (*ст. 371, 372 ТК РФ*) принять следующее **мотивированное мнение** профсоюзного комитета:

- Представленный проект приказа **соответствует** требованиям, установленным ТК РФ, иными федеральными законами, законами субъектов РФ *(содержащие нормы трудового права, регулирующие принятие предложенного нормативного акта)*, соглашениями, коллективным договором образовательного учреждения **и может быть принят работодателем.**

(Голосовали «за»___, «против»_____, «воздержался»____)

Председатель профсоюзной организации _____

(Ф.И.О. , подпись)

Примечание:

*Если проект приказа **не соответствует** требованиям ТК РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения приказа и др., **то профсоюзный комитет принимает постановление о невозможности принятия приказа в предложенной редакции и дает в постановлении развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения по данному приказу.***

15.8. ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ ПРОТОКОЛОВ ЗАСЕДАНИЯ СЧЕТНОЙ КОМИССИИ

Приложение 1

к протоколу
отчетно-выборного
профсоюзного собрания
Форма 1.1.

ПРОТОКОЛ № 1
заседания счетной комиссии профсоюзного собрания
(*наименование организации Профсоюза*)

_____(дата)
Избраны (ф.и.о.):_____
Присутствуют: (ф.и.о.)_____
Повестка:
1. Выборы председателя счетной комиссии.
2. Выборы секретаря счетной комиссии.
1. **Слушали:** Об избрании председателя счетной комиссии.
Постановили: Избрать председателем счетной комиссии _____
2. **Слушали:** Об избрании секретаря счетной комиссии.
Постановили: Избрать секретарем счетной комиссии _____

Председатель счетной комиссии _____
Секретарь счетной комиссии_____

Приложение 2
к протоколу
отчетно-выборного
профсоюзного собрания
Форма 1.2.

ПРОТОКОЛ № 2
заседания счетной комиссии профсоюзного собрания
(наименование организации Профсоюза)

_____(дата)
Избраны (ф.и.о.):_____
Присутствуют (ф.и.о.): _____

1. Слушали: О результатах голосования по выборам председателя первичной организации Профсоюза.

В список для тайного голосования по выборам председателя первичной организации Профсоюза были внесены следующие кандидатуры:

1., 2. и т.д.

Выдано бюллетеней для тайного голосования _____ шт.

При вскрытии избирательной урны оказалось _____ бюллетеней. Испорченных бюллетеней нет (*если есть указать, сколько, недействительными признаются порванные бюллетени, бюллетени, в которых перечеркнуты фамилии всех кандидатов или в нем оставлены все заявленные кандидатуры, а также бюллетени неустановленной формы).*

При подсчете голосов установлены следующие результаты голосования (*по каждой кандидатуре):*

1. Ф.И.О.- « за» ____ « против» _____ «воздержался»
2. Ф.И.О. - «за» ____ «против» _____ «воздержался»

Постановили:

Считать избранным по большинству голосов председателем первичной организации Профсоюза (*указывается ф.и.о*.).

(*Если в результате тайного голосования ни один из кандидатов не набрал больше половины голосов участников собрания, то принимается решение о проведении повторного выдвижения, обсуждения кандидатур и нового голосования).*

Председатель счетной комиссии _____

Секретарь счетной комиссии _____

Приложение 3
к протоколу
отчетно-выборного
профсоюзного собрания
Форма 1.3.

ПРОТОКОЛ №3
заседания счетной комиссии профсоюзного собрания
(*наименование организации Профсоюза*)

_____(дата)

Избраны (ф.и.о.):_____ _____

Присутствуют (ф.и.о.) :_____

1. Слушали: О результатах тайного голосования по выборам профсоюзного комитета.

В список для тайного голосования по выборам профсоюзного комитета были внесены следующие кандидатуры:

1. Ф.И.О. (*на основании списка, утвержденного собранием, фамилии кандидатов в состав профсоюзного комитета вносятся в бланк бюллетеня, который подписывается председателем счетной комиссии*).

Выдано бюллетеней для тайного голосования _____ шт.

При вскрытии избирательной урны оказалось _____ бюллетеней. Испорченных бюллетеней нет (*если есть, указать сколько*).

При подсчете голосов установлены следующие результаты голосования (***по каждой кандидатуре***):

1. Ф.И.О. - «за», ____ «против», «воздержался». _____.
2. Ф.И.О.- «за», ____ «против», _____ «воздержался» и т.д.

Постановили:

Считать избранными по большинству голосов в состав профсоюзного комитета следующих членов Профсоюза: (указываются ф.и.о. всех избранных в состав профкома.

Председатель счетной комиссии _____

Секретарь счетной комиссии_____

Приложение 4
к протоколу
отчетно-выборного
профсоюзного собрания
Форма 1.4

ПРОТОКОЛ №4
заседания счетной комиссии профсоюзного собрания
(*наименование организации Профсоюза*)

_____(дата)
Избраны (ф.и.о.):_____
Присутствуют (ф.и.о.):_____

1. Слушали: О результатах голосования по выборам ревизионной комиссии первичной организации Профсоюза.

В список для тайного голосования по выборам ревизионной комиссии были внесены следующие кандидатуры:

1. Ф.И.О. (*на основании списка, утвержденного собранием, фамилии кандидатов в состав ревизионной комиссии вносятся в бланк бюллетеня, который подписывается председателем счетной комиссии)*.

Выдано бюллетеней для тайного голосования _____ шт.

При вскрытии избирательной урны оказалось _____ бюллетеней. Испорченных бюллетеней нет.

При подсчете голосов установлены следующие результаты голосования (*по каждой кандидатуре*):

1. Ф.И.О. - «за», ____ «против», _____ «воздержался».
2. Ф.И.О. - «за», ____ «против», _____ «воздержался» и т.д.

Постановили:

Считать избранными по большинству голосов в состав ревизионной комиссии следующих членов Профсоюза: (указываются ф.и.о. избранных в ревкомиссию).

Председатель счетной комиссии _____
Секретарь счетной комиссии_____

15.9. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПИСЕМ

(Вариант оформления письма председателя первичной профсоюзной организации школы).

Форма П
Председателю районной
организации Профсоюза
(ф.и.о.)

Заголовок ……..

Текст……
……
……

С учетом изложенного считаем целесообразным разработать на уровне городской организации Профсоюза следующие меры по реализации предложений, высказанных на отчетно - выборном собрании в адрес горкома профсоюза по совершенствованию внутрисоюзной работы и усилению мотивации профсоюзного членства:

1……
2……

С уважением,

Председатель профсоюзной
организации школы № 16 _____

Форма П-1
Председателю районной
организации Профсоюза
(ф.и.о.)

Заголовок документа …..

Во исполнение постановления Президиума городского комитета профсоюза от «__»_____г. «О…….» профсоюзным комитетом школы разработаны и осуществлены меры по усилению мотивации профсоюзного членства.

Организована работа кружка, на котором и т.д……
…….

С уважением
Председатель профсоюзной
организации школы № 25 _____

15.10. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ АКТОВ

Форма А

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
(*наименование организации Профсоюза*)

УТВЕРЖДЕНО
постановлением профкома
от «__» _____200_г. №

А К Т

_____ (дата).

Об уничтожении документов
профсоюзной организации

ОСНОВАНИЕ: Постановление профкома от 20.04. 2004г. № 4

Комиссия профкома на основании списка, утвержденного постановлением профсоюзного комитета, уничтожила ____(количество дел или отдельных документов) документов профсоюзной организации в связи с истечением сроков хранения и минованием их надобности (дается перечень названий документов и краткое содержание).

Председатель комиссии (расшифровка подписи**)_____**
Члены комиссии (расшифровка подписей)_____

15.11. ПРМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ЗАЯВЛЕНИЙ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Форма 3

В первичную профсоюзную организацию
(*наименование организации Профсоюза*)
от (ф.и.о., должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня в члены Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Обязуюсь выполнять Устав Профсоюза, уплачивать членские профсоюзные взносы и принимать участие в деятельности организации.

_____ _____
(дата) (ф.и.о., подпись)

Форма 3-1

Руководителю учреждения образования
(*наименование учреждения образования*)
от члена Профсоюза (ф.и.о., должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

На основании ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» прошу ежемесячно удерживать из моей зарплаты членские профсоюзные взносы в размере одного процента и перечислять их на счет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

_____ _____
(дата) (ф.и.о., подпись)

Форма 3-2

В первичную профсоюзную организацию
(*наименование организации Профсоюза*)
от члена Профсоюза (Ф.И.О., должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня выбывшим из Профсоюза по собственному желанию в связи с _____

Профсоюзный билет прилагается.

_____ _____
(дата) (ф.и.о., подпись)

15.12. ПОРЯДОК ПЕРЕДАЧИ ДЕЛ ПРИ СМЕНЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

После отчетно-выборного профсоюзного собрания (*при смене председателя первичной организации Профсоюза)* осуществляется передача профсоюзных документов (дел) прежним председателем в присутствии председателя ревизионной комиссии.

О приеме-сдаче дел составляется акт не позднее недельного срока после отчетно-выборного собрания.

Акт подписывается бывшим и вновь избранным председателями профсоюзной организации в присутствии председателя ревизионной комиссии, о чем делается запись в акте.

Акт рассматривается и утверждается на заседании профсоюзного комитета.

Приемо-сдаточный акт дел профсоюзного комитета составляется в трех экземплярах, из них первый хранится в делах организации, второй высылается в выборный орган вышестоящей профсоюзной организации, третий выдается на руки прежнему председателю (*в акте указываются профсоюзные дела (согласно номенклатуре),* финансовые документы, материальные ценности и др., что имеется в профсоюзном комитете и передается новому председателю).

15.13. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЗА РАССМОТРЕНИЕМ ПИСЕМ И ВЫПОЛНЕНИЕМ ПОСТАНОВЛЕНИЙ

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 комитета профсоюза, направляются по принадлежности не позднее чем в пятидневный срок.

Предложения членов Профсоюза, высказанные на заседаниях профсоюзного комитета, профсоюзных собраниях и принятые этими органами к рассмотрению, фиксируются в соответствующих протоколах и по ним

организуется работа, о чем информируются заявители на очередных собраниях, заседаниях профсоюзного комитета.

В работе комитетов профсоюза важное место занимает организация выполнения 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.

Например, *профсоюзный комитет одной из школ рассмотрел вопрос «О нарушении администрацией школы сроков выплаты заработной платы».*

В принятом постановлении были такие пункты:

1. В течение 2-х дней обратиться в письменной форме от имени профсоюзного комитета к директору школы с требованием объяснить причины задержки заработной платы (отв. председатель профсоюзной организации).
2. Подготовить текст письменного уведомления райкому профсоюза о факте нарушения ТК РФ (отв. член профкома Смирнов В.В.).
3. В недельный срок подготовить соответствующие поправки и начать переговоры с администрацией школы по внесению в коллективный договор пункта, регулирующего сроки выплаты заработной платы (отв. председатель комиссии по переговорам и заключению коллективного договора).
4. В течение 3-х дней подготовить информационные материалы на информационный стенд профсоюзной организации (отв. председатель комиссии по организационно - массовой работе).

(*В данном случае постановление отличается конкретными сроками, наличием ответственных за каждый пункт постановления, а потому обеспечивает эффективность самого заседания профсоюзного комитета и возможность контроля за выполнением решения).*

Как правило, на очередном заседании профсоюзного комитета или очередном профсоюзном собрании председатель первичной организации Профсоюза информирует членов Профсоюза о ходе выполнения предыдущих постановлений.

ПРИМЕЧАНИЕ

1. Конкретная система работы с документами в первичной и территориальной организации Профсоюза закрепляется организационными документами, в которых устанавливается порядок работы по созданию, принятию и доработке профсоюзных документов.

Такими организационными документами для организаций Профсоюза являются Положение об организации, регламент работы профкома, президиума, инструкция по работе с документами, должностные инструкции и т.п.

ГЛАВА 16.
ФИНАНСОВАЯ РАБОТА В ПРОФСОЮЗЕ

Финансовая работа является одним из важнейших направлений в деятельности Профсоюза. Она обеспечивает дееспособность профсоюзных организаций и выборных профсоюзных органов.

Профсоюз сможет обеспечить защиту трудовых, социально-экономических прав членов Профсоюза только на прочной финансовой базе, стабильной организационно-финансовой работе профсоюзных организаций на местах, рациональном расходовании средств.

Под финансовой работой понимается система организационно-финансовых мер выборных профсоюзных органов, включающая организацию сбора, поступление средств на счета выборных профсоюзных органов, организацию бухгалтерского учета, отчетности и расходования 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.

Профсоюз обладает финансовой самостоятельностью, имеет обособленное имущество.

В соответствии с ТК РФ собственником имущества в общественной организации (профсоюзе), в том числе и членских профсоюзных взносов, является сама общественная организация (Профсоюз) как юридическое лицо. На основании статьи 117 Гражданского кодекса РФ, статьи 32 ФЗ «Об общественных объединениях» член Профсоюза теряет право на средства, которые он выплачивает Профсоюзу в виде членского профсоюзного взноса.

Средства Профсоюза, образованные от членских профсоюзных взносов, направляются в соответствии с уставными нормами на финансовое обеспечение деятельности Профсоюза, всех его структурных звеньев (первичных и территориальных профсоюзных организаций) в порядке, установленном п. 53 Устава Профсоюза.

Первичные и территориальные организации Профсоюза получают денежные средства на обеспечение своей деятельности (определенный в соответствии с п.48 Устава Профсоюза процент от членских профсоюзных взносов) на правах оперативного управления.

В соответствии с вышеназванными нормами законодательства и нормами Устава Профсоюза (п. 53) распределение средств между структурами (профсоюзными организациями) внутри Профсоюза осуществляется сверху вниз.

Каждый выборный коллегиальный профсоюзный орган, начиная с Центрального комитета Профсоюза, устанавливает процент средств, который необходим для обеспечения деятельности Профсоюза на соответствующем уровне структуры Профсоюза. После принятия решения Центрального комитета Профсоюза оставшиеся средства в процентном выражении передаются в управление нижестоящей структуре Профсоюза (территориальной (республиканской, краевой, областной) организации Профсоюза), которая, установив процент средств на осуществление своей деятельности, оставшиеся средства передает следующему нижестоящему звену структуры Профсоюза (окружной, городской, районной организации Профсоюза). Оставшиеся средства поступает в распоряжение первичной профсоюзной организации.

В соответствии с Уставом Профсоюза член Профсоюза уплачивает ежемесячно членские профсоюзные взносы в размере 1% от месячного заработка. Неработающие члены Профсоюза (пенсионеры, женщины, находящиеся в декретном отпуске, инвалиды, безработные) уплачивают членский взнос в размере, определяемом профсоюзной организацией, в которой он состоит на учете.

Первичная профсоюзная организация вправе увеличить членский профсоюзный взнос, и тогда вся сумма взносов сверх 1% полностью остается в первичной организации (с нее не планируются отчисления в вышестоящие организации Профсоюза).

Денежные средства, оставшиеся в распоряжении первичной профсоюзной организации, расходуются по смете, утверждаемой решением профсоюзного собрания.

16.1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ В ПРОФСОЮЗЕ:

- организация финансовой работы в первичных и территориальных организациях Профсоюза и приведение её в соответствие с Уставом Профсоюза, Гражданским кодексом 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), которые создают организационные и правовые основы финансовой работы профсоюзных организаций и их выборных профсоюзных органов;
- создание определенной системы финансовой работы и управления имеющимися средствами профсоюзных организаций;
- обеспечение финансовой устойчивости профсоюзной организации, предотвращение отрицательных результатов финансовой деятельности, выявление резервов, обеспечивающих увеличение поступления средств на счета профсоюзных организаций (увеличение численности профорганизации, определение порядка финансовой поддержки профсоюзной организации работниками, не являющимися членами Профсоюза, в рамках социального

партнерства, дифференцированный подход к уплате взносов пенсионерами и ветеранами Профсоюза и др.);

- создание механизма рационального использования профсоюзных средств через формирование и реализацию в профсоюзной организации единых требований по расходованию средств;

- развитие прозрачности и гласности в финансовой работе профсоюзной организации;

- привлечение средств работодателей на культурно-массовую и спортивную работу;

- достижение оптимального учета интересов всех членов Профсоюза в финансовом обеспечении деятельности профсоюзной организации.

16.2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ

Организационно-финансовая работа профсоюзного комитета включает:

- обеспечение сбора членских профсоюзных взносов и хранение профсоюзных средств, организация отметки об уплате взносов;

- формирование и утверждение на собрании сметы профсоюзного комитета на календарный год;

- контроль за исполнением сметы;

- организация контроля за расходованием профсоюзных средств;

- разработка мер по экономному и рациональному расходованию профсоюзных средств;

- подготовка предложений в колдоговор о безналичной системе сбора взносов;

- подготовка предложений в колдоговор об увеличении расходов работодателя на культурно-массовую работу, проведение профессиональных праздников, смотров и т.д.;

- ведение учета денежных средств и материальных ценностей;

- составление отчета об исполнении сметы и предоставление его на утверждение профсоюзного комитета или собрания;

- создание условий для работы ревизионной комиссии;

- регулярное предоставление финансового отчета в выборные органы вышестоящих профсоюзных организаций;

- содействие в работе ревизионной комиссии профсоюзной организации.

Составление смет

В соответствии со ст. 3 и ст. 29 ФЗ «О некоммерческих организациях» профсоюзные организации обязаны составлять сметы, которые подлежат утверждению на профсоюзном собрании.

Смета профсоюзного комитета - это финансовый план формирования и использования средств, поступающих в распоряжение профсоюзного комитета. Смета разрабатывается на каждый календарный год.

Проект сметы профсоюзной организации составляется на основе анализа работы профкома, комиссий и данных об использовании средств за предыдущий финансовый год.

Из сложившейся практики проект сметы разрабатывается председателем, казначеем организации с активным участием членов профкома и комиссий профкома.

Проект сметы предварительно рассматривается профсоюзным комитетом и вносится на утверждение профсоюзного собрания.

Профсоюзное собрание вправе вносить 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 финансовой работы и др.).

На практике статьи сметы выражаются как в абсолютных цифрах, так и в процентном соотношении от общих доходов профсоюзной организации. Для территориальной и первичной профсоюзной организации, имеющей права территориальной (районной) организации, важно составлять поквартальные сметы с учетом особенностей работы с налоговыми органами.

Смета выполняет две важные функции:

Во-первых, **распорядительную,** поскольку она утверждается высшим органом - профсоюзным собранием;

Во-вторых, **регламентирующую,** поскольку в определенной мере регламентирует и регулирует финансовую деятельность профсоюзной организации.

Смета профкома состоит из доходной и расходной частей.

В соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзным организациям предоставлена определенная самостоятельность в использовании средств Профсоюза, переданных профсоюзным организациям в оперативное управление. Основными критериями, которыми руководствуются профсоюзные комитеты при составлении смет, являются: целесообразность, рациональность, экономность, направленность на уставную деятельность.

Вместе с тем в соответствии с Уставом Профсоюза, законодательством РФ наряду с работой ревизионных комиссий (общественный контрольный институт) выборные органы соответствующих вышестоящих структур Профсоюза вправе осуществлять ведомственный (внутрипрофсоюзный) финансовый контроль за расходованием профсоюзных средств.

16.3. ПЛАНИРОВАНИЕ ДОХОДОВ

Доходы первичной профсоюзной организации образуются, в основном, от части членских профсоюзных взносов, которые в соответствии с п.53 Устава Профсоюза находятся в распоряжении первичной профсоюзной организации.

Доходы профсоюзной организации могут пополняться за счет части средств, перечисляемых работниками, не являющимися членами Профсоюза в соответствии со ст. 28 ФЗ «О профсоюзах……..».

Кроме того, в распоряжение первичной профсоюзной организации могут направляться средства работодателя в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором, а также средства вышестоящего выборного профсоюзного органа на определенные цели (например, реализация важного для Профсоюза проекта и др.).

16.4. ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ

Выделение средств, запланированных в смете на проведение конкретных мероприятий, осуществляется на основании постановления профкома и отдельной сметы на проведение конкретного мероприятия.

При планировании расходной части сметы определяются приоритетные направления работы, исходя из которых, формируются статьи профсоюзного бюджета на предстоящий год.

Профсоюзные средства расходов на уставную деятельность включают:

- организационное обеспечение деятельности профсоюзного комитета (например, расходы, связанные с подготовкой и проведением собраний, заседаний профкома);
- обеспечение организационных мероприятий, связанных с осуществлением уставных функций (участие в акциях Профсоюза, смотры, конкурсы, культурно-массовые мероприятия и др.);
- расходы на информационную работу (оформление профсоюзного уголка, подписка на газету «Мой профсоюз» и др.);
- обучение профсоюзного актива;
- премирование профактива;
- выделение материальной помощи и др.

Дополнительно для территориальной организации Профсоюза:

- содержание аппаратов освобожденных профсоюзных работников и специалистов;
- содержание материальной базы выборных органов профсоюза;
- обслуживание членства в Профсоюзе (оплата стоимости бланков профсоюзных билетов, других бланков и их доставка);
- проведение организационных мероприятий (территориальных смотров, конкурсов и т.д.);
- поощрение профсоюзных кадров и актива (премирование, изготовление бланков Почетных грамот и др.);
- обеспечение множительной и электронной техникой;
- создание собственной информационной системы (выпуск регулярных бюллетеней, журналов, подписка на профсоюзные газеты и др.);
- обеспечение методической работы (выпуск методических бюллетеней, пособий и др.);
- финансовое выполнение обязательств перед объединениями организаций профсоюзов и др.

В соответствии с нормами Устава Профсоюза и законодательством о профсоюзах право ведомственного (внутрипрофсоюзного) контроля за

расходованием средств в организациях Профсоюза принадлежит выборным профсоюзным органам вышестоящих структур Профсоюза вплоть до ЦК Профсоюза и ревизионных комиссий организаций.

ГЛАВА 17.
ИЗ ИСТОРИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ В РОССИИ

1. СОЮЗ НАРОДНЫХ УЧИТЕЛЕЙ

Объединительные процессы в учительской среде зародились еще в конце XIX столетия, и начальной формой объединения работников образования стали съезды народных учителей. Первый съезд народных учителей состоялся еще в 1895 году и способствовал повышению профессионального уровня учителей и являлся своеобразной формой участия учительства в обсуждении вопросов школьного строительства. В 1903-1904 годах демократически настроенные учителя видели способ устранения невыгодных условий своего труда в объединении и борьбе с самодержавием. В эти годы был создан «Союз народных учителей», объединивший демократически настроенных работников образования, но в большей мере учителей.

В 1905-1907 годах на волне активного объединения рабочих и служащих различных отраслей народного хозяйства России в профессиональные организации резко возросло демократическое движение и среди работников образования. В эти годы, в так называемые «дни свобод», когда появилась возможность легальной работы, в образовании возник целый ряд общественных организаций, ставших новым этапом объединения педагогов России. Так, 12 марта 1905 года в С-Петербурге 256 учителей и других деятелей народного образования провели собрание для основания «Союза народных учителей и других деятелей по народному образованию».

С 11 по 13 апреля 1905 года в Москве собрались представители 30 губерний России на Съезд педагогов и деятелей по народному образованию, который обсудил принципы объединения разрозненного учительского демократического движения в России, проект программы и Устава создаваемого Союза. Большинство участников этого съезда, в основном, сельские учителя, высказались за то, чтобы союз был не только профессиональной, но и политической организацией. Съезд избрал Бюро Московского Союза, которому поручил совместно с Бюро Петербургского учительского Союза подготовить делегатский Съезд по организации Всероссийского Союза учителей и деятелей народного образования.

2. ВСЕРОССИЙСКИЙ СОЮЗ УЧИТЕЛЕЙ

В результате подготовительной работы с 7 июня по 10 июня 1905 года в Финляндии состоялся Учредительный Съезд Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию, на котором присутствовало 147 делегатов от 81-ой местной группы учителей, объединяющих 4668 человек. По

сведениям Бюро, на Съезде была представлена только половина образовавшихся в провинциях учительских групп. На этом Съезде 9 июня 1905 года было провозглашено создание Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию, избрано Центральное Бюро Союза, утвержден Устав, заложены идеи организационного строения Союза, которые в той или иной степени нашли отражение в современных профсоюзных структурах.

Наличие политических целей в программных документах профессионального движения являлось характерной чертой и особенностью процесса становления и развития профсоюзного движения в начале XX века.

С 26 по 29 декабря 1905 года в С-Петербурге состоялся II -й Съезд Союза, который высказался за полную внутреннюю реорганизацию существующих учительских обществ взаимопомощи и объединение их во Всероссийскую организацию на началах материальной взаимопомощи и правовой защиты учителей.

7 июня 1906 года в Финляндии состоялся III Съезд Союза, который, в основном, отказался от политической платформы и всецело сосредоточился на проблемах защиты социально-экономических и иных прав учителей.

Через год состоялся IV Съезд Всероссийского Союза учителей, который признал Союз профессиональной организацией и постановил полностью исключить из Устава политическую платформу как затрудняющую объединение учительства. Съезд принял 10 постановлений «О непосредственных задачах профессиональной борьбы». Этот съезд стал последним съездом Всероссийского союза учителей и деятелей по народному образованию.

После роспуска 2-й Государственной Думы деятельность Всероссийского союза учителей, как и многих массовых организаций в России, ослабла, практически прекратилась.

В период политического оживления в России (1912-1914 гг.) был проведен очередной Всероссийский Съезд, который предпринял попытку восстановить деятельность Союза учителей, но безрезультатно.

И только в апреле 1917 года деятельность учительского Союза удалось возобновить в полной мере. На очередном августовском Съезде Союз принял новое название - Всероссийский учительский Союз (ВУС).

С учетом сложившейся политической ситуации в стране Всероссийский учительский Союз вновь включил в программу своих действий ряд политических требований.

3. СОЮЗ УЧИТЕЛЕЙ-ИНТЕРНАЦИОНАЛИСТОВ

После роспуска в 1917 году Учредительного собрания политическая деятельность Всероссийского учительского Союза была направлена против советской власти, а потому в учительском движении произошел раскол по политическим мотивам. Власти оказали содействие революционным элементам учительства в выходе их из состава учительского Союза и создании

Союза учителей-интернационалистов, который объединил учителей, открыто перешедших на сторону советской власти.

Союз учителей-интернационалистов по предложению В.И. Ленина высказался в пользу скорейшего создания Всероссийского профессионального Союза работников просвещения и социалистической культуры.

4. СОЮЗ РАБОТНИКОВ ПРОСВЕЩЕНИЯ И СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

С 28 июля по 1 августа 1919 года в Москве состоялся Учредительный Съезд Всероссийского Союза работников просвещения и социалистической культуры. На Съезде присутствовало 277 делегатов из 32 губерний.

Создание Всероссийского Союза работников просвещения и социалистической культуры было организационно оформлено 29 июля 1919 года. С этой даты начинается советский период истории профсоюзного движения работников образования России.

В мае 1921 года в профсоюз работников просвещения и социалистической культуры России вошли работники печати.

В октябре 1921 года на объединенном съезде Всероссийского Союза работников просвещения и социалистической культуры и профсоюза работников искусств образован Всероссийский профессиональный союз работни- ков просвещения и искусств.

В мае 1922 года профсоюз работников просвещения и искусств был разделен на два самостоятельных профсоюза: работников просвещения и работников искусств.

С 1922 по 1934 годы действовал Профсоюз работников просвещения РСФСР, который объединял работников школ, детских садов, детских домов, научных учреждений, вузов и политпросветучреждений России.

В сентябре 1934 года профсоюз работников просвещения РСФСР был разукрупнен на 8 профсоюзов: профсоюзы работников начальных и средних школ РСФСР, Белоруссии, Украины, Закавказья, Средней Азии, высшей школы и научных учреждений, работников дошкольных учреждений, работников политико-просветительских учреждений.

В 1948 году произошло объединение профсоюзов работников начальных и средних школ РСФСР с профсоюзом работников дошкольных учреждений РСФСР.

В апреле 1953 года профсоюзы работников высшей школы и научных учреждений, политико-просветительских учреждений, работников искусств, полиграфических работников и печати объединились в профсоюз работников культуры.

В ноябре 1955 года профсоюз работников высшей школы и научных учреждений выделился из профсоюза работников культуры.

В мае 1956 года профсоюз работников начальных и средних школ РСФСР, как и аналогичные профсоюзы в союзных республиках, был переименован в профсоюз работников просвещения РСФСР.

В августе 1957 года постановлением ВЦСПС «Об объединении профессиональных союзов» профсоюзы работников просвещения союзных республик и профсоюз работников высшей школы и научных учреждений были объединены в один профсоюз - профсоюз работников просвещения, высшей школы и научных учреждений СССР. Этим же решением была создана республиканская (РСФСР) организация профсоюза.

5. РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ПРОСВЕЩЕНИЯ, ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ И НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СССР

В марте 1958 года на I-й Республиканской (РСФСР) конференции профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений СССР, профсоюз работников просвещения РСФСР был преобразован в республиканскую организацию профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений СССР. Республиканская организация профсоюза просуществовала вплоть до сентября 1990 года, когда крупные политические и социально-экономические преобразования в СССР привели к его распаду и реформированию профсоюзного движения в России.

6. ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Профсоюз как правопреемник республиканского комитета профсоюза был создан 27 сентября 1990 года на Учредительном Съезде Профсоюза. Первым Председателем Профсоюза был избран Яковлев В.М., который проработал в этой должности 13 лет до августа 2003 года.

Учредительный Съезд проходил в сложных социально-экономических условиях. Низкий уровень заработной платы в отрасли, большая наполняемость групп и классов, отсутствие достаточных материальных стимулов к качественному труду и др. проблемы приводили к повсеместному созданию забастовочных комитетов. Профсоюзные организации осваивали новую форму борьбы - забастовку.

В этих условиях Профсоюз отказывается от многих устаревших функций, провозглашает себя независимым от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений, вносит существенные изменения в Устав Профсоюза, вырабатывает новую программу деятельности, провозглашает в качестве главной - функцию защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов учителей и других работников отрасли.

Важным этапом в жизни Профсоюза стал IV (внеочередной) Съезд, который проходил в сентябре 2003 года. На нем была принята дополнительная программа мер по обеспечению защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза, увековечена память первого Председателя Профсоюза В.М. Яковлева в форме ежегодной Премии Профсоюза его имени и избран новый Председатель Профсоюза - Меркулова Г.И.

За последние годы Профсоюзу удалось добиться повышения заработной платы работников отрасли, что позволило несколько сократить разрыв в оплате труда работников отрасли с промышленностью.

Особой заботой Профсоюза в этот период явилось развитие договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

Активизировалась работа на международном уровне, она стала одним из важных внешних условий в решении внутренних проблем учителей, преподавателей.

Являясь с 1995 года членской организацией Интернационала образования и, таким образом, членом международной семьи почти 300 профессиональных организаций работников образования из 150 стран мира с общей численностью более 25 миллионов человек, Профсоюз участвует в отстаивании интересов учителей, других работников образования, в повышении их статуса, в защите профсоюзных и профессиональных прав.

Интернационал образования сыграл важную роль в представлении интересов Профсоюза при рассмотрении в Международной организации труда (МОТ) заявления о нарушении Правительством РФ Конвенции 95 «О защите заработной платы».

Благодаря членству в международной организации, Профсоюз имеет прямой выход на международное образовательное информационное пространство, получает оперативную информацию о политике, осуществляемых реформах, тенденциях в подходах к развитию образования.

Профсоюз представлен в Европейском комитете Интернационала - руководящем региональном органе. Председатель Профсоюза Г.И. Меркулова избрана Вице-президентом Европейского комитета. Профсоюз регулярно участвует в международных и региональных конференциях, заседаниях «круглых столов».

В отрасли сложилась многоуровневая система социального партнерства, включающая Отраслевое соглашение, региональные, территориальные соглашения и коллективные договоры в образовательных учреждениях всех типов и видов.

Благодаря развитию социального партнерства в 2001-2004 годах удалось добиться повышения уровня материального обеспечения работников образовательных учреждений путем установления различного вида доплат и надбавок, в том числе и молодым учителям.

Важное место в деятельности Профсоюза, его территориальных организаций стала занимать защита социально-трудовых прав работников образования в досудебных и судебных органах в связи с многочисленными и длительными задержками выплаты заработной платы работникам образования.

Значительные меры были предприняты по развитию профсоюзного контроля за созданием условий труда, соответствующих требованиям безопасности рабочих мест, обучению профсоюзного актива по охране труда, обеспечению комитетов профсоюза необходимой нормативно- правовой документацией и др.

Внеочередной Съезд Профсоюза призвал профсоюзные организации к значительному усилению внимания вопросам аттестации рабочих мест, создания системы постоянного мониторинга кадровой ситуации в отрасли, повышения квалификации, подготовки и переподготовки педагогических работников, разработки мер по участию в решении жилищных, медицинских и пенсионных проблем работников отрасли.

В апреле 2005 года состоялся очередной V Съезд, на котором подведены итоги пятилетней деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав работников образования.

На Съезде особо подчеркивалось, сто понимая исключительную важность участия Профсоюза в формировании нового законодательного поля, в особенности касающегося правового статуса работника образования в социально-трудовой сфере, усиления его социально-правовой защиты, а также обеспечения нормального функционирования системы образования в целом, Профсоюз разрабатывал и вносил свои законодательные предложения и способствовал закреплению в федеральном законодательстве многих защитных норм.

При этом особое внимание было уделено работе над Трудовым кодексом Российской Федерации и по обеспечению его реализации.

В результате удалось закрепить в этом основополагающем законе о труде важные и значимые для работников отрасли защитные положения.

В ходе подготовки дополнений и изменений в Трудовой кодекс РФ две трети из 40 поправок к нему, подготовленных ЦК Профсоюза вместе с территориальными организациями, вошли в состав предложений от профсоюзной стороны РТК.

Профсоюзу удалось добиться определенных позитивных изменений в области пенсионного обеспечения работников образования, в частности сохранить пенсию за выслугу лет работников образования в виде досрочной трудовой пенсии. По данным Пенсионного фонда РФ на 31 декабря 2004 г. досрочно трудовую пенсию получали почти 504 тыс. человек; продолжали работать, одновременно получая эту пенсию, - более 435 тыс. чел.

При этом размер средней ежемесячной пенсии педагогических работников составил 1981 руб. 86 коп., то есть превысил размер ставки 13 разряда ЕТС. Это значит, что за 12 месяцев каждому работающему пенсионеру в среднем дополнительно к заработной плате выплачено около 24 тыс. рублей.

Совместно с Министерством образования, а затем и с Федеральным агентством по образованию, проводилась работа по созданию отраслевой пенсионной системы. Принято Положение об отраслевой пенсионной системе, подготовлены и переданы в Правительство законодательные предложения по государственной поддержке отраслевой пенсионной системы.

Профсоюз добился сохранения с 2005 года на федеральном уровне, в Законе РФ «Об образовании», права педагогических работников на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках).

Требования и предложения Профсоюза по сохранению действующих льгот по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам в сельской местности в ходе осуществляемой реформы жилищно-коммунального хозяйства были учтены в Федеральном законе от 6 мая 2003 года № 52-ФЗ. И по результатам Всероссийской забастовки работников образования, здравоохранения и культуры нашли отражение в решении РТК от 2 ноября 2004 г.

Было отмечено, что за отчетный период существенно возрос потенциал социального партнерства в отрасли как фактор, влияющий на повышение уровня защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

В течение отчетного периода в рамках реализации обязательств по Отраслевому соглашению с Министерством образования РФ ЦК Профсоюза участвовал в проведении социально-педагогических исследований, позволяющих оценить фактическое состояние кадрового обеспечения сельской школы, соблюдение прав работников образования на селе в сфере трудовой деятельности, а также в выборочном мониторинге кадрового обеспечения учреждений общего образования ряда регионов.

Проведенная совместно с Министерством образования РФ Всероссийская конференция молодых учителей и воспитателей образовательных учреждений способствовала привлечению внимания к материальным, жилищно-бытовым и другим проблемам молодых учителей, что наглядно видно по обязательствам сторон многих региональных соглашений.

Получило дальнейшее развитие договорное регулирование социально-трудовых отношений в учреждениях высшего профессионального образования: - существенно увеличилось количество вузов, где эти коллективные договора заключаются; повысилась эффективность заключаемых коллективных договоров.

Большое внимание на Съезде Профсоюза было уделено и другим направлениям деятельности профсоюзных организаций, в том числе информационной работе, обучению кадров и актива, практике внутрисоюзной работы.

ГЛАВА 18.
В ЗАПИСНУЮ КНИЖКУ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ВНУТРИСОЮЗНЫЕ ПРАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА – права, предоставляемые организациям Профсоюза Уставом Профсоюза и Положением о соответствующей организации Профсоюза, зарегистрированным в вышестоящем органе профсоюза.

ГАРАНТИИ – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ - процедура, подтверждающая государственный статус соответствующего образовательного учреждения, уровень реализуемых им образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов. Государственная аккредитация образовательных учреждений проводится федеральными и ведомственными государственными органами управления образованием или по их доверенности иными государственными органами управления образованием на основании заявления образовательного учреждения и заключения по его аттестации.

ГРАЖДАНСКИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ (англ. civil rights and duties) - 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).

ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ - определение уровня (ценза) образованности учащихся с помощью государственных образовательных стандартов (норм качества); является обязательной по завершении основного общего образования.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ - образовательный ценз, образовательный уровень, который должен быть достигнут личностью для получения соответствующих документов об образовании. Закон РФ «Об образовании» трактует государственный образовательный стандарт как сумму трех составляющих: обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучаемых и требования к уровню подготовки выпускников. Порядок разработки, утверждения и введения государственных стандартов определяется Правительством РФ.

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА - 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.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем оплаты работникам за их труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационного и стимулирующего характера.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ - законодательство, включающее в себя Конституцию РФ, Федеральный закон «Об образовании», принимаемые в соответствии с ними другие законы и иные нормативные правовые акты РФ, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ в области образования.

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.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРАКТИКУМ В ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЕ – система индивидуальных обучающих упражнений, направленных на приобретение и закрепление различных навыков и умений ведения профсоюзной работы.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ - включение профсоюзного актива в деятельность по созданию, освоению и использованию новшеств в практике профсоюзного комитета, создание в первичной профсоюзной организации определенной инновационной среды. Всероссийский Слет председателей первичных профсоюзных организаций показал, есть такая практика в Профсоюзе. В школьных первичках накоплен богатый опыт по защите социально-трудовых прав учителей и других работников, который должен быть активно востребован в профсоюзной практике.

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.

КОМПЕНСАЦИЯ – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнение ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

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.

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.

МОДЕРНИЗАЦИЯ — усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ (МПБ) - в отличие от прожиточного минимума это стоимостное выражение набора потребительских товаров и услуг с более широким ассортиментом и нормами потребления, учитывающее наличие иждивенческой нагрузки на работающего. Тем самым МПБ представляет собой социальный стандарт дохода, обеспечивающий простое воспроизводство трудовых ресурсов.

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА есть 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 КОМИТЕТА (греч. methodos –«путь к ч.-л.») - 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.

МОДЕРНИЗАЦИЯ В ПРОФСОЮЗЕ - инновационный процесс, опосредованный деятельностью специалистов, разрабатывающих, транслирующих и внедряющих инновационное решение отдельной уставной задачи в практику организаций Профсоюза.

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.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПРОФСОЮЗА — совокупность ступеней профсоюзных организаций, расположенных по иерархии; отражает традиции и тенденции развития внутрипрофсоюзного управления и руководства

организациями, определяет роль и место первичных и территориальных профсоюзных организаций в системе Профсоюза.

ОСНОВНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - это сумма тарифной части оплаты с надбавками и доплатами за условия и режимы труда, имеющими регулярный характер.

ОХРАНА ТРУДА - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ (ПМ) - 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 ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА - исполнительный коллегиальный орган комитета профсоюза, избираемый соответствующим комитетом профсоюза на срок полномочий комитета и осуществляющий свою деятельность в соответствии с полномочиями, определенными Положением о соответствующей организации Профсоюза.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА - нормативный документ первичной профсоюзной организации, утверждаемый собранием членов профсоюза и определяющий перечень, объем и содержание внутрисоюзных прав организации, выборного органа и председателя первичной организации Профсоюза, который они предполагают использовать в своей деятельности по осуществлению уставных задач.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА – единоличный выборный профсоюзный орган, избираемый на собрании членов Профсоюза, являющийся одновременно руководителем выборного коллегиального органа (профкома) первичной организации и представляющий без дополнительной доверенности первичную организацию 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.

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 (лат.struktura-строение) - 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, примерно, насчитывается более 96 тысяч первичных, более 3,5 тысяч окружных, городских и районных, 77 республиканских, краевых и областных организаций Профсоюза.

СОЗДАНИЕ ОБУЧАЮЩЕЙ СРЕДЫ - создание в первичной профсоюзной организации условий для повышения квалификации, пополнения знаний членов профкома, использование новых форм обучения актива (проблемные семинары, профсоюзные кружки), информационная работа.

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.

ТАРИФНЫЙ РАЗРЯД (квалификация) работника - потенциальная способность работника выполнять работы либо должностные обязанности соответствующей сложности и ответственности.

ТАРИФНЫЕ СЕТКИ - совокупность тарифных разрядов работ, сгруппированных и ранжированных по их сложности и квалификационным характеристикам с помощью тарифных коэффициентов.

Простому, легкому неквалифицированному труду в нормальных условиях соответствует минимальная тарифная ставка и тарифный коэффициент, равный единице.

Тарифный коэффициент для высшего по квалификационной сложности вида работ, входящих в тарифную сетку, представляет собой диапазон тарифной сетки и характеризует уровень максимальной дифференциации размера оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам).

ТАРИФНАЯ СТАВКА - выраженная в денежной форме сумма оплаты за выполненную норму труда (работ, услуг) соответствующей квалификационной сложности в единицу времени (час, рабочий день, месяц).

Она, как правило, не включает в себя надбавки и доплаты компенсационного характера, связанные с условиями и режимами труда. Исключение из этого общего принципа делается лишь для узкого круга работ, которым присущи неустранимые на современном этапе постоянно действующие неблагоприятные факторы производственной среды (подземные работы, водолазные работы на больших глубинах, морское и океаническое рыболовство, постоянная работа в зоне высоких температур и т.п.), учитываемые в тарифных ставках рабочих.

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.

УСЛОВИЯ ТРУДА - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

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, в целом, общества о целях, задачах, предложениях и требованиях профсоюзов, в устранении недостатков в работе профсоюзных организаций, формировании их положительного имиджа и др.

Экономическая эффективность направлена на членов Профсоюза, и она может быть получена 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. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: «Школа - Персс», 1995. –448 с.

3. Гегель Г.В. Энциклопедия философских наук. М.: Мысль, 1977. – С.331

4. Гегель Г. В. Ф. Философия права // Соч. М.; Л., 1934, Т. 7. -С. 261.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации.

6. Илларионов С.И. Власть информации. –М.: ООО «РИЦ Проф Эко», 2003. –320с.

7. Меркулова Г.И. Реализуя уставные задачи Профсоюза. Тамбов: Изд- во Тамб. гос.техн.ун-та, 2004. –100 с.

8. Меркулова Г.И. Профсоюз и время (Доклад на Пленуме ЦК Профсоюза). Москва, ООО «Возрождение», 2008г., - 56с.

9. Меркулова Г.И., Куприянова Т.В., Спорыхина М.В., Юдин В.П. Страницы истории профсоюзного движения в системе образования России. г. Москва, Изд-во МГОУ, 2006г. - 100с.

10. Некоммерческие организации в России. Создание. Права. Налоги. Учет. Отчетность. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 1998 г. –400 с.

11. Основы государства и права. Учеб. Пособие для поступающих в вузы /И.А.Андреева, С.П.Бузынова, К.С.Бельский и др.; Под ред. О.Е. Кутафина. –2-е изд., М.: Юрист, 1994, -296 с.

12. Об опыте работы Татарской республиканской организации Профсоюза по мотивации профсоюзного членства (постановление Президиума ЦК Профсоюза от 24 мая 2006.)

13. Постановление Президиума ЦК Профсоюза «О практике работы выборных органов Оренбургской областной организации Профсоюза по повышению профессионализма профсоюзных кадров и актива» от 22 сентября 2008г.

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. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юрид. Лит., 1983. - С.38.

17. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. Спб.: СПбГУП, 2003. – 216 с.

18. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, «Профиздат» 2002г. -192 с.

19. Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Москва, 2005 г.

20. Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома (под редакцией секретаря ЦК Профсоюза В.П.Юдина). г. Москва: Изд-во МИСИС, 2007г. -57с.

21. ФЗ «Об общественных объединениях». 19.05. 1995 г. № 89-ФЗ.

22. ФЗ «О некоммерческих организациях». 12.01. 1996 г. № 7-ФЗ.

23. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». 12.01.1996 г. № 10-ФЗ.

24. Юдин В.П. Работа территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне. Учебно-методическое пособие. Москва, ООО «Возрождение», 2008г., -164с.

25. Юдин В.П., Елшина Е.В., Спорыхина М.В. Организация работы профсоюзных кружков. г.Москва: Изд-во МИСИС, 2007г. -63с.

26. Юдин В.П., Лебедева Н.М., Афанасьева Н.И., Щеголькова В.В., Гуреева Е.Н. Организация работы ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза (методическое пособие). г. Москва, ООО «Возрождение», 2007г. -56с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

I. Порядок вступления в Профсоюз

В соответствии с Уставом Общероссийского Профсоюза образования прием в Профсоюз осуществляется только через первичную профсоюзную организацию.

Членом Общероссийского Профсоюза образования может быть каждый работник учреждения образования и науки, признающий Устав Профсоюза и уплачивающий членские взносы, а именно:

- работники, осуществляющие трудовую деятельность по трудовому договору в учреждениях образования и науки;

- обучающиеся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования;

- неработающие пенсионеры – бывшие работники, ушедшие на пенсию, ранее состоявшие в Профсоюзе;

- работники, временно прекратившие трудовую деятельность, на период сохранения трудовых отношений;

- работники, лишившиеся работы в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения на период трудоустройства, но не более 6 месяцев;

- заключившие срочный контракт о работе (учебе) на иностранном или совместном предприятии, в учреждении образования за рубежом при условии возвращения в учреждение образования и науки после истечения срока контракта.

Как показывает практика, каждый работник образования решает проблему своего участия в деятельности профсоюза по своему. Одни, проявляя социальную активность и заботясь о защите своих социально-трудовых прав, вступают в Профсоюз и через достижение общих для работников образования

целей в сфере социально-трудовых отношений успешно решают свои личные проблемы.

Другие, оценивая свои силы, не спешат связывать судьбу с Профсоюзом и пытаются решать возникающие жизненные проблемы в одиночку, используя правовую базу социально-трудовых отношений в России.

В любом случае работник образования в современных условиях имеет широкие права и свободу выбора, которую он реализует в процессе своей трудовой деятельности.

Алгоритм вступления в Профсоюз:

ВАРИАНТ № 1

Вступление в Профсоюз, когда в образовательном учреждении имеется первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования: **ШАГ 1.**

Обратиться в профсоюзный комитет и получить консультацию председателя первичной профсоюзной организации учреждения образования.

ШАГ 2.

Написать заявление на имя первичной профсоюзной организации о приеме в Профсоюз. **ШАГ 3.**

Подать письменное заявление на имя руководителя (*работодателя, его представителя)* образовательного учреждения об удержании (ежемесячно) одного процента из Вашей заработной платы в качестве членского профсоюзного взноса. **ШАГ 4.**

Получить в профсоюзном комитете членский билет и оформить постановку на профсоюзный учет (*заполнить учетную карточку)*.

ВАРИАНТ № 2

Вступление в Профсоюз, когда в образовательном учреждении нет первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования:

Обратиться в офис районной (городской) или областной (краевой, республиканской) организации Общероссийского Профсоюза образования, на территории которого находится образовательное учреждение, где Вам будет дана подробная консультация и приняты меры по приему вас в Профсоюз (*работники вузов и студенты обращаются в областной, краевой или республиканский комитет профсоюза*).

Вступив в Профсоюз, работник образования приобретает дополнительную степень защиты своих социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

Через механизмы социального партнерства с работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, иные формы взаимодействия и представительства Профсоюз обеспечивает защиту прав и интересов работающих и студентов.

II. Алгоритм создания первичной профсоюзной организации

Прием новых членов Профсоюза осуществляется только через первичную профсоюзную организацию, которая является основой организационного строения Профсоюза и создается при наличии не менее 3-х членов Профсоюза.

В силу этого создание новых первичных профсоюзных организаций является для Профсоюза непременным условием роста его численности и основным механизмом приема в Профсоюз.

Как создать первичку? Что необходимо предпринять со стороны районного или городского комитета профсоюза для пополнения Профсоюза новыми первичными профсоюзными организациями?

Необходимо реализовать три группы условий:

1. Мотивационные условия:

- формирование позиции администрации учреждения образования относительно создания первичной профсоюзной организации (поддержка или противодействие);
- наличие желающих вступить в Профсоюз среди учителей и других работников образовательного учреждения (не менее 3-х человек).

2. Организационные условия:

- проведение в коллективах образовательных учреждений разъяснительной работы о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов профсоюза;
- проведение необходимой организаторской работы по созыву учредительных собраний и созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- оказание информационно-методической помощи по подготовке и проведению профсоюзного собрания.
- проведение учредительного собрания и организация выборов руководящих органов организации;

3. Нормативно-уставные условия:

- принятие постановления Президиума райкома профсоюза о создании в структуре районной организации новой первичной профсоюзной организации;
- подготовка проекта Положения о соответствующей первичной профсоюзной организации.

Реализация этих условий достигается в результате следующих действий:

ШАГ 1

Уточнение позиции руководителя образовательного учреждения относительно возможности вовлечения работников учреждения в Профсоюз и создания первичной профсоюзной организации.

В зависимости от позиции руководителя (*поддержка или противодействие)* выбирается тактика работы райкома профсоюза в коллективе образовательного учреждения (индивидуальная или групповая, на площадке образовательного учреждения или вне и т.д.).

ШАГ 2

Выявление среди учителей и других работников образовательного учреждения желающих вступить в Профсоюз (*важно выявить не менее 3-х человек, поскольку первичная профсоюзная организация может быть создана при наличии не менее 3-х членов Профсоюза)*.

ШАГ 3

Рассмотрение вопроса на Президиуме районного или городского комитета профсоюза и принятие решения о создании (де юре) первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Прием заявлений на имя созданной первички от учителей, изъявивших вступить в Профсоюз.

ШАГ 4

Формирование инициативной рабочей группы из числа учителей, подавших заявления о вступлении в Профсоюз.

Рабочая группа наряду с райкомом профсоюза выступает учредителем первички.

Рабочая группа при содействии райкома профсоюза разрабатывает план-сценарий подготовки и проведения учредительного профсоюзного собрания (*одновременно ведется работы по вовлечению работников образовательного учреждения в Профсоюз и прием заявлений, готовится повестка дня собрания, разрабатывается проект Положения о первичной профсоюзной организации, готовятся предложения по структуре и составу профсоюзного комитета и т.д.)*

ШАГ 5

Инициативная группа при содействии райкома профсоюза, созывает в согласованные сроки учредительное профсоюзное собрание и вносит на рассмотрение вопрос о создании (де факто) первичной профсоюзной организации (*профсоюзное собрание открывают и ведут до избрания председателя профсоюзной организации председатель районной организации Профсоюза и руководитель инициативной группы*).

Повестка дня учредительного профсоюзного собрания может быть различной по количеству рассматриваемых вопросов (*исходя из численности организации).*

Если на начало учредительного собрания вступило в Профсоюз 15 и более членов Профсоюза, то повестка дня может включать до 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 ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации;

- о делегировании представителя первичной профсоюзной организации в состав выборного органа территориальной организации профсоюза.

Если вступили в Профсоюз и присутствуют на профсоюзном собрании не более 3-5 членов Профсоюза, то можно временно (*до увеличения численности первички)* не избирать коллегиальные профсоюзные органы (профком и ревкомиссию). В таком случае в повестке дня собрания будет три вопроса).

ШАГ 6

Направление со стороны райкома профсоюза на имя работодателя (руководителя) образовательного учреждения:

- **уведомления** райкома профсоюза о создании в образовательном учреждении первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования;

- **заявлений** членов Профсоюза о безналичной форме удержания членских профсоюзных взносов;

- **разъяснения** о порядке перечисления членских профсоюзных взносов на счет районной организации Профсоюза (ст. 28 ФЗ «О профсоюзах ….).

ШАГ 7

Обеспечение первичной профсоюзной организации бланками профсоюзных билетов, заполнение и выдача их членам Профсоюза.

Обеспечение профсоюзной организации текстом Устава Профсоюза, иными нормативно-уставными документами, постановлениями райкома, обкома и ЦК Профсоюза (при необходимости).

Оказание практической помощи в составлении плана работы, протокола собрания, заседания профкома, сметы профсоюзного бюджета и т.д.

ШАГ 8

Внесение Положения о новой первичной профсоюзной организации образовательного учреждения на утверждение Президиума райкома профсоюза (утверждения в райкоме(горкоме) профсоюза положения об организации Профсоюза является заключительным шагом в создании первичной профсоюзной организации).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 29, 30, 31) первичная профсоюзная организация является полноправным представительным органом всех работников образовательного учреждения, если она объединяет более половины работников данного учреждения.

III. Методические рекомендации по разработке положения о первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

В соответствии с пунктами 22, Уставом Профсоюза Положение о первичной профсоюзной организации образовательного учреждения далее -Положение) является внутрисоюзным нормативным правовым актом первичной организации Профсоюза, который действует в соответствии и наряду с Уставом Профсоюза. В Положении определяются цели, задачи, полномочия первичной организации Профсоюза и ее выборных профсоюзных органов, организационные основы деятельности, порядок создания и ликвидации и т.д.

При разработке Положения следует учитывать, что первичная профсоюзная организация является структурным подразделением Профсоюза, создаваемым в порядке, установленном Уставом Профсоюза, для осуществления уставных целей по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза в пределах своих полномочий, а также выражения и представления интересов Профсоюза в коллективе образовательного учреждения.

В процессе совершенствования правовой базы деятельности профсоюзов могут претерпевать изменения и уставные нормы, поэтому мы не даем готовый вариант Положения, а ограничиваемся методическими рекомендациями.

1. Нормативная база для разработки положения

Положение о первичной организации Профсоюза (далее – Положение) разрабатывается профсоюзным комитетом и вносится на утверждение собрания первичной профсоюзной организации.

Нормативной базой для разработки Положения являются:

- Устав Общероссийского профсоюза образования;
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Примерное положение о первичной организации Профсоюза, утвержденное Президиумом Центрального комитета Профсоюза
- Положение о соответствующей территориальной организации Профсоюза.

2. Примерная структура положения

В соответствии со статьей 7 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы самостоятельно разрабатывают и утверждают положения о первичных профсоюзных организациях. Поэтому структура положения может различной и содержать, например, такие разделы, как:

Общие положения.

Цели и задачи первичной организации Профсоюза.

Организационные основы деятельности первичной организации Профсоюза.

Органы первичной организации Профсоюза.

Ревизионная комиссия первичной организации Профсоюза.

Имущество первичной организации Профсоюза.

Реорганизация, прекращение деятельности и ликвидация первичной организации Профсоюза.

3. Примерное содержание разделов положения

Раздел 1. «Общие положения». В этом разделе могут быть следующие нормы:

1.1. Первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – первичная организация

Профсоюза) является структурным подразделением соответствующей территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – территориальная организация Профсоюза) и создается решением профсоюзного собрания и на основании постановления Президиума выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза.

1.2. Первичная организация Профсоюза объединяет учителей и других работников образования - членов Профсоюза по месту их работы в образовательном учреждении.

1.3. Организационно-правовая форма: общественная организация.

1.4. В своей деятельности профсоюзная организация школы руководствуется Уставом Профсоюза, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующим законодательством Российской Федерации (далее – законодательство РФ) и субъекта Российской Федерации (далее – субъекта РФ), нормативными актами выборных органов Профсоюза и соответствующих территориальных организаций Профсоюза, Положением о первичной организации Профсоюза.

1.5. Профсоюзная организация может осуществлять предпринимательскую деятельность, которая не противоречит действующему законодательству, прибыль от которой направляется на достижение уставных целей Профсоюза.

1.6. В соответствии с Уставом Профсоюза член Профсоюза, состоящий на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации, не может одновременно состоять на учете в другом профсоюзе по месту основной работы.

1.7. Профсоюзная организация организует учет и сохранность документов первичной профсоюзной организации в течение отчетного периода (не менее 3-х лет), а также передачу их на хранение в выборный орган территориальной организации Профсоюза при реорганизации или ликвидации первичной организации Профсоюза.

1.8. Местонахождение первичной организации Профсоюза, ее руководящих органов: _____ (адрес образовательного учреждения).

Раздел 2. Цели и задачи профсоюзной организации, как правило, отражает следующие позиции:

2.1. Целями и задачами профсоюзной организации школы являются:

- реализация уставных задач Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- улучшение материального положения, укрепление здоровья и повышение жизненного уровня членов Профсоюза;
- информационное обеспечение членов Профсоюза, разъяснение мер, принимаемых Профсоюзом по реализации уставных целей и задач;

- организация приема в Профсоюз и учет членов Профсоюза, осуществление организационных мероприятий по повышению мотивации профсоюзного членства;

- создание условий, обеспечивающих вовлечение членов Профсоюза в профсоюзную работу.

2.2. Для достижения уставных целей профсоюзная организация:

- ведет переговоры с администрацией школы;

- заключает от имени учителей и других работников образования коллективный договор с администрацией и способствует его реализации;

- оказывает непосредственно или через территориальный (районный (городской, окружной) комитет профсоюза юридическую, материальную помощь членам Профсоюза;

- осуществляет непосредственно или через соответствующие органы Профсоюза общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда в отношении членов Профсоюза;

- представляет интересы членов Профсоюза (по их поручению) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с действующим законодательством РФ;

- по поручению членов Профсоюза, а также по собственной инициативе обращается с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

- участвует в избирательных кампаниях в соответствии с федеральным и местным законодательством о выборах;

- осуществляет информационное обеспечение членов Профсоюза, разъяснение действий Профсоюза в ходе коллективных акций;

- доводит до сведения членов Профсоюза решения выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза;

- осуществляет обучение профсоюзного актива, содействует повышению профессиональной квалификации членов Профсоюза;

- осуществляет другие виды деятельности, предусмотренные Уставом Профсоюза.

Раздел 3. Организационные основы деятельности первичной организации Профсоюза.

3.1. Руководство профсоюзной организацией осуществляется на принципах коллегиальности и самоуправления.

3.2. В соответствии с Уставом Профсоюза выборный орган соответствующей территориальной организации Профсоюза имеет право:

- регистрировать Положение о первичной профсоюзной организации школы, изменения и дополнения, вносимые в него;

- согласовывать в установленном порядке решение о создании, реорганизации или ликвидации профсоюзной организации;

- по необходимости и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, созывать внеочередное собрание первичной организации Профсоюза;

- устанавливать общие сроки проведения отчетов и выборов в первичной организации Профсоюза;

- обеспечивать единый порядок применения уставных норм в первичной организации Профсоюза.

3.3. Профсоюзная организация самостоятельно решает вопросы своей организационной структуры. В профсоюзной организации могут создаваться профсоюзные группы, вводиться, по мере необходимости, другие структурные звенья.

Деятельность профсоюзной организации школы определяется перспективным и текущим планами работы, решениями профсоюзных собраний и выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

3.4. Профсоюзная организация проводит мероприятия, заседания профкома, собрания с учетом расписания уроков и режима работы школы.

3.5. Прием в Профсоюз в соответствии с п.12 Устава Профсоюза производится на основании личного письменного заявления, поданного в профсоюзную организацию. Датой приема в Профсоюз считается дата подачи заявления в профсоюзную организацию.

С согласия работника образования, вступающего в Профсоюз, прием может быть осуществлен на заседании профсоюзного комитета или собрании профсоюзной организации школы.

Одновременно с заявлением о вступлении в Профсоюз вступающий подает заявление в администрацию школы о безналичной уплате вступительного и членского профсоюзного взноса.

Принятому в Профсоюз выдается членский билет единого образца, который хранится у члена Профсоюза.

3.6. Делопроизводство в профсоюзной организации осуществляется на основе номенклатуры дел, утверждаемой на заседании профсоюзного комитета.

3.7. Член Профсоюза вправе свободно выйти из Профсоюза путем подачи письменного заявления в профсоюзную организацию. Дата подачи заявления в профсоюзную организацию школы считается датой прекращения членства в Профсоюзе.

Выбывающий из Профсоюза подает письменное заявление в администрацию школы о прекращении взимания с него профсоюзных взносов.

3.8. Исключение из членов Профсоюза производится на условиях и в порядке, установленном Уставом Профсоюза. Исключение из Профсоюза оформляется протоколом профсоюзного собрания.

3.9. Учет членов Профсоюза в школе осуществляется в форме списка, составленного в алфавитном порядке, с указанием даты вступления в Профсоюз, должности, порядка уплаты профсоюзного взноса, выполняемой профсоюзной работы, профсоюзных, отраслевых и государственных наград или по учетной карточке установленного в Профсоюзе образца.

3.10. Вступительный и членский профсоюзные взносы взимаются в форме безналичной уплаты в порядке и на условиях, определенных в соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором школы и соглашением на уровне соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Раздел 4. Органы первичной организации Профсоюза.

4.1. Органами профсоюзной организации являются профсоюзное собрание, профсоюзный комитет (профком), председатель первичной организации Профсоюза, ревизионная комиссия.

Количественный состав постоянно действующих выборных органов профсоюзной организации и форма их избрания определяются собранием.

4.2. Высшим руководящим органом профсоюзной организации является собрание.

4.3***. Собрание:***

- принимает Положение о первичной профсоюзной организации школы, вносит в него изменения и дополнения;
- определяет и реализует основные направления деятельности профсоюзной организации, вытекающие из уставных целей и задач Профсоюза;
- принимает решения о выдвижении коллективных требований, проведении или участии в профсоюзных акциях по защите социально - трудовых прав членов Профсоюза;
- заслушивает отчет и дает оценку деятельности профсоюзному комитету;
- заслушивает и утверждает отчет ревизионной комиссии;
- избирает и освобождает председателя первичной профсоюзной организации;
- избирает казначея профсоюзной организации;
- утверждает количественный и избирает персональный состав профсоюзного комитета и ревизионную комиссию;
- избирает делегатов на конференцию соответствующей территориальной организации Профсоюза, делегирует своих представителей в состав территориального комитета (совета) профсоюза;
- принимает решение о реорганизации, прекращении деятельности или ликвидации профсоюзной организации школы в установленном Уставом Профсоюза порядке;
- утверждает смету доходов и расходов профсоюзной организации;
- решает другие вопросы в соответствии с уставными целями и задачами первичной профсоюзной организации.

4.4. Собрание может делегировать отдельные свои полномочия профсоюзному комитету.

4.5. Собрание не вправе принимать решения по вопросам, входящим в компетенцию выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза.

4.6. Профсоюзное собрание созывается профсоюзным комитетом и проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в (два, три, четыре)

месяца (нужное оставить при утверждении Положения о первичной профсоюзной организации). Порядок созыва и вопросы, выносимые на обсуждение собрания, определяются профсоюзным комитетом. Регламент работы собрания устанавливается собранием.

4.7. Внеочередное профсоюзное собрание созывается по решению профсоюзного комитета, письменному требованию не менее 1/3 членов Профсоюза, состоящих на учете в профсоюзной организации школы, или по требованию выборного органа соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Дата проведения внеочередного собрания первичной профсоюзной организации сообщается членам Профсоюза не менее чем за 15 дней.

4.8 Отчетно-выборное профсоюзное собрание проводится не реже 1 раза в 2-3 года в сроки и порядке, определяемом выборным органом соответствующей территориальной организации Профсоюза.

4.9. В период между собраниями, постоянно действующими руководящими органами профсоюзной организации являются профсоюзный комитет и председатель первичной профсоюзной организации.

4.10. Профсоюзный комитет (*профком)*:

- осуществляет руководство и текущую деятельность первичной профсоюзной организации школы в период между собраниями;
- выражает, представляет и защищает социально-трудовые права и профессиональные интересы членов Профсоюза в отношениях с администрацией школы (уполномоченными лицами), а также в органах местного самоуправления;
- является полномочным органом Профсоюза при ведении коллективных переговоров с администрацией школы и заключении от имени трудового коллектива коллективного договора, а также при регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений, предусмотренных законодательством РФ;
- созывает профсоюзные собрания;
- вступает в договорные отношения с другими юридическими и физическими лицами;
- ведет коллективные переговоры с администрацией (уполномоченными лицами) школы по заключению коллективного договора в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- ведет сбор предложений членов Профсоюза по проекту коллективного договора, доводит разработанный им проект до членов Профсоюза, организует его обсуждение ;
- совместно с администрацией школы (уполномоченными лицами) на равноправной основе образует комиссию для ведения коллективных переговоров, при необходимости - примирительную комиссию для урегулирования разногласий в ходе переговоров, оказывает экспертную, консультационную и иную помощь своим представителям на переговорах;

- организует поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников образования в форме собраний, митингов, пикетирования, демонстраций, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке;

- организует проведение общего собрания трудового коллектива школы для принятия коллективного договора, подписывает по его поручению коллективный договор и осуществляет контроль за его выполнением;

- осуществляет контроль за соблюдением в школе законодательства о труде. Профком вправе требовать, чтобы в трудовые договоры (контракты) не включались условия, ухудшающие положение учителей и других работников школы по сравнению с законодательством, соглашениями и коллективным договором;

- осуществляет контроль за предоставлением администрацией своевременной информации о возможных увольнениях, соблюдением установленных законодательством социальных гарантий в случае сокращения работающих, следит за выплатой компенсаций, пособий и их индексацией;

- осуществляет общественный контроль за соблюдением норм, правил охраны труда в школе, заключает соглашение по охране труда с администрацией (уполномоченными лицами). В целях организации сотрудничества по охране труда администрации и работников в школе создается совместная комиссия, куда на паритетной основе входят представители профкома и администрации;

- обеспечивает общественный контроль за правильным начислением и своевременной выплатой заработной платы, а также пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, за распределением путевок на лечение и отдых;

- формирует комиссии, избирает общественных инспекторов (уполномоченных) по соблюдению законодательства о труде и правил по охране труда, руководит их работой;

- приглашает для обоснования и защиты интересов членов Профсоюза правовую и техническую инспекции труда Профсоюза, инспекции государственного надзора, службы государственной экспертизы условий труда, общественной (независимой) экспертизы, страховых врачей;

- заслушивает сообщения администрации школы (если это предусмотрено коллективным договором) о выполнении обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, соблюдению норм и правил охраны труда и техники безопасности и требует устранения выявленных недостатков;

- обращается в судебные органы с исковыми заявлениями в защиту трудовых прав членов Профсоюза по их просьбе или по собственной инициативе;

- проводит по взаимной договоренности с администрацией школы совместные заседания для обсуждения актуальных для жизни трудового коллектива вопросов и координации общих усилий по их решению;

- получает от администрации (уполномоченных лиц) информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и проверки выполнения коллективного договора;

- контролирует выполнение условий Отраслевого и территориального соглашений;

- организует прием в Профсоюз новых членов, выдачу профсоюзных билетов, обеспечивает учет членов Профсоюза;

- систематически информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза;

- выявляет мнения членов Профсоюза по вопросам, представляющим общий интерес, разрабатывает и сообщает точку зрения профсоюзной организации по этим вопросам в соответствующую территориальную организацию Профсоюза;

- проводит разъяснительную работу среди членов Профсоюза о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, о их правах и льготах;

- обеспечивает сбор вступительных и членских профсоюзных взносов и их поступление на счет соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза. С согласия членов Профсоюза через коллективный договор или на основе соглашения с администрацией школы решает вопрос о безналичной уплате членских профсоюзных взносов.

4.11. Профсоюзный комитет избирается на 2-3 года, подотчетен собранию и выборному органу вышестоящей территориальной организации Профсоюза, обеспечивает выполнение их решений.

4.12. Заседания профсоюзного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

4.13. Председатель первичной организации Профсоюза:

- без доверенности представляет интересы и действует от имени профсоюзной организации, представляет ее в органах государственной власти и управления, предприятиях, учреждениях и организациях всех форм собственности;

- вступает во взаимоотношения и ведет переговоры от имени профсоюзной организации с администрацией школы, органами местного самоуправления, хозяйственными и иными органами и должностными лицами;

- организует выполнение решений профсоюзных собраний, профсоюзного комитета, выборных органов вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

- председательствует на профсоюзном собрании, подписывает постановления профсоюзного собрания;

- организует работу профсоюзного комитета и профсоюзного актива;

- созывает и ведет заседания профкома, подписывает принятые решения и протоколы заседаний;

- распоряжается от имени профсоюзной организации и по поручению профсоюзного комитета денежными средствами и имуществом профсоюзной организации;

- выполняет другие функции, делегированные ему профсоюзным собранием и профкомом.

4.14. Председатель профсоюзной организации является председателем профсоюзного комитета и избирается на срок полномочий профкома. Подотчетен профсоюзному собранию и несет ответственность за деятельность профсоюзной организации перед выборным органом соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Раздел 5. Ревизионная комиссия первичной организации Профсоюза.

5.1. Ревизионная комиссия профсоюзной организации школы является самостоятельным контрольно-ревизионным органом, избираемым на собрании одновременно с комитетом профсоюза и на тот же срок полномочий.

5.2. В своей деятельности ревизионная комиссия подотчетна профсоюзному собранию и руководствуется в работе Уставом Профсоюза, положением (уставом) соответствующей территориальной организации, настоящим положением.

5.3. Ревизионная комиссия проводит проверки финансовой деятельности профсоюзного комитета не реже 1 раза в год. По необходимости копия акта ревизионной комиссии представляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

5.4. Разногласия, возникающие между ревизионной комиссией и профсоюзным комитетом разрешаются собранием первичной профсоюзной организации или выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Раздел 6. Имущество первичной организации Профсоюза.

6.1. Первичная профсоюзная организация, обладающая правами юридического лица, может обладать имуществом Профсоюза на правах оперативного управления, иметь счет и печать установленного в Профсоюзе образца.

6.2. Основой финансовой деятельности профсоюзной организации являются средства, образованные из вступительных и ежемесячных членских профсоюзных взносов в соответствии с п.48 Устава Профсоюза.

Раздел 7. Реорганизация, прекращение деятельности и ликвидация профсоюзной организации Профсоюза

7.1. Первичная организация Профсоюза может быть реорганизована или ликвидирована по любым основаниям по решению собрания первичной профсоюзной организации и с согласия выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза.

IV. Примерное положение о ревизионной комиссии первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами Устава Профсоюза и регулирует деятельность ревизионной комиссии и ее взаимоотношения с выборными органами первичной профсоюзной организации.

Ревизионная комиссия является контрольным органом первичной профсоюзной организации и осуществляет контрольные функции по отношению к выборным органам профсоюзной организации.

1.2. Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации не подконтрольна выборным органам первичной профсоюзной организации и избирается на отчетно-выборном профсоюзном собрании на срок полномочий коллегиального выборного профсоюзного органа (2-3 года).

1.3. Ревизионная комиссия подотчетна профсоюзному собранию и Президиуму профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

1.4. Организационно - методическое руководство деятельностью ревизионной комиссии осуществляет Президиум профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

2. Цели и задачи ревизионной комиссии.

2.1. Целями и задачами ревизионной комиссии являются:

- контроль за соблюдением внутрисоюзных уставных норм и Положения о первичной профсоюзной организации;
- контроль за финансовой деятельностью профсоюзного органа;
- контроль за исчислением и поступлением членских профсоюзных взносов;
- контроль за правильностью расходования денежных средств, использования имущества;
- контроль за соблюдением требований организационно-финансовой дисциплины в Профсоюзе.

3. Права ревизионной комиссии:

3.1. Ревизионная комиссия имеет право проверять:

- состояние учета членов Профсоюза и своевременность выдачи профсоюзных билетов вновь принятым в Профсоюз;
- организацию уплаты членских профсоюзных взносов;
- организацию отметок об уплате членских профсоюзных взносов в членских профсоюзных билетах;
- организацию своевременного и полного поступления членских профсоюзных взносов;
- правильность и целесообразность расходования профсоюзных средств, соблюдение режима экономии;

- сохранность профсоюзного имущества, материальных ценностей;
- состояние делопроизводства и документооборота;
- ход выполнения постановлений профсоюзных собраний;
- соблюдение норм Устава и Положения о первичной организации, относительно сроков проведения собраний и заседаний профсоюзного комитета;
- состояние работы с предложениями и обращениями членов Профсоюза.

3.2. С целью реализации своих полномочий комиссия вправе:

- получать подлинные финансовые, бухгалтерские и другие документы профсоюзного органа в ходе проведения ревизии;
- изучать и анализировать протоколы заседаний профсоюзного органа, документы учета членов Профсоюза, планы работы и иные документы выборного профсоюзного органа, разрабатываемые в соответствии с уставными нормами и номенклатурой дел профсоюзного органа;
- осматривать условия хранения денежных средств и материальных ценностей, а также документов первичной профсоюзной организации;
- просить объяснения от председателя и членов профсоюзного органа, необходимые разъяснения, справки по вопросам, возникающим при проведении ревизий и проверок.

3.3. Комиссия вправе осуществлять и другие полномочия в соответствии с поручениями профсоюзного собрания и Президиума выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4. Организация работы комиссии.

Количественный состав ревизионной комиссии определяется профсоюзным собранием.

4.1. Ревизионная комиссия из своего состава избирает председателя и заместителя, которые организуют ее работу.

Председатель и члены ревизионной комиссии могут участвовать в заседаниях профсоюзного комитета с правом совещательного голоса.

4.2. Работа комиссии осуществляется по плану, утверждаемому на срок полномочий.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует более половины членов комиссии. Решения комиссии принимаются открытым голосованием большинством голосов. Решение принимается в форме постановления.

4.3. По результатам проверок комиссия принимает итоговый документ в форме акта, справки.

Акты и справки составляются по итогам текущих проверок и доводятся до сведения ревизуемого выборного профсоюзного органа для устранения выявленных недостатков и нарушений финансовой и организационно-исполнительской дисциплины.

Отчет о работе ревизионной комиссии за весь срок полномочий утверждается на заседании комиссии и вносится на утверждение отчетно-выборного профсоюзного собрания.

4.5. Предложения комиссии об устранении выявленных недостатков и нарушений являются обязательными для рассмотрения профсоюзным комитетом, который в месячный срок информирует комиссию о принятых мерах.

В случае несогласия выборного органа с выводами ревизионной комиссии по итогам проверки вопрос выносится на рассмотрение очередного профсоюзного собрания, о чем ставится в известность Президиум выборного органа вышестоящей профсоюзной организации.

4.6. Ревизионная комиссия проводит комплексную проверку работы профсоюзного комитета не реже одного раза в год.

4.7. Ревизионная комиссия регулярно информирует о своей деятельности профсоюзное собрание и Президиум выборного органа вышестоящей территориальной организации.

4.8. Делопроизводство ревизионной комиссии осуществляется в соответствии с единой номенклатурой дел первичной профсоюзной организации.

4. 8. За активную работу и высокое качество ревизий и проверок члены комиссии могут быть премированы в порядке, предусмотренном для поощрения профсоюзного актива.

(Положение утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 3 февраля 2004 года № 20).

Форма 1 ОВ

V. Отчет
первичной профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения об итогах отчетно-выборного профсоюзного собрания *(утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 30 октября 2003 г. № 19)*

_____
(наименование профсоюзной организации)

«___»_____ 200_ г.

1. Кол-во членов Профсоюза, состоящих на учете ____ (чел.)

2. Кол-во членов Профсоюза, участвовавших в работе собрания _____(чел.)

из них: выступило _____(чел.)

3. Внесено предложений _____

4. Работа профсоюзного комитета признана:

- *удовлетворительной;*
- *неудовлетворительной* (*нужное подчеркнуть).*

5. Количественный состав профкома _____(чел.)

6. Количественный состав ревкомиссии _____(чел.)

7. Председателем профсоюзной организации избран (а) _____

(ф.и.о., должность)

8. Председателем ревкомиссии избран (а) _____

_____

(ф.и.о., должность)

Председатель первичной
организации Профсоюза _____

ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА В ШКОЛЕ

Учебное пособие

Подписано в печать 20.10.2005
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура School BookC. Усл.п.л. 8.75
Тираж 12000 Заказ 276

Отпечатано с готового оригинал-макета
в Издательстве МГОУ
г. Москва, ул. Радио, д.10а