



**РАБОТА
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ
УРОВНЕ**

(Организационно-уставной аспект)

Москва

Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации

**РАБОТА
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
ПРОФСОЮЗА
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ
УРОВНЕ**

(Организационно-уставной аспект)

Москва

ЮДИН В.П. Работа территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне. Учебно-методическое пособие. Москва, Издательство ООО «Возрождение» 2008. -135 с.

В пособии раскрываются правовые и организационные основы профсоюзной работы на уровне муниципального образования.

Показаны роль, место, права городской, районной и иной на муниципальном уровне организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством РФ.

Раскрываются теоретические аспекты профсоюзной работы, ее принципы и закономерности. Выделяются основные направления организаторской деятельности выборных профсоюзных органов территориальных организаций Профсоюза.

Пособие призвано помочь впервые избранным руководителям окружных, городских, районных и иных на муниципальном уровне организаций Профсоюза, членам выборных профсоюзных органов освоить основы профсоюзной работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Пособие может быть полезным для студентов дневных отделений учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучающихся по педагогическим специальностям и по специальностям, связанным с государственным и муниципальным управлением.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
Глава 1	Правовые основы профсоюзной работы на муниципальном уровне.....
	10
1.1.	Правовое регулирование профсоюзной деятельности.....
	10
1.2.	Нормы, регулирующие права человека в сфере труда.....
	12
1.3.	Классификация профсоюзных прав.....
	14
1.4.	Гарантии выборным профсоюзным работникам.....
	20
1.5.	Основы взаимодействия профсоюзов и государства.....
	21
1.6.	Территориальные объединения организаций профсоюзов.....
	24
Глава 2	Организационные основы профсоюзной работы на муниципальном уровне.....
	26
2.1.	Основополагающие принципы внутрисоюзной деятельности.....
	27
2.2.	Внутрисоюзные права организации Профсоюза.....
	28
2.3.	Самоуправляемость и самостоятельность организаций Профсоюза.....
	31
Глава 3	Обязанности организации Профсоюза.....
	32
Глава 4	Профсоюзная структура, цели и задачи территориальной организации Профсоюза.....
	33
4.1.	Цели территориальной организации Профсоюза.....
	36
4.2.	Задачи территориальной организации Профсоюза.....
	36
Глава 5	Закономерности и принципы профсоюзной работы.....
	38
Глава 6	Технология работы территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне.....
	44
6.1.	Основные направления организационной работы.....
	44
6.2.	Формы и методы работы территориальной организации Профсоюза.....
	47
6.3.	Планирование работы территориальной организации Профсоюза.....
	50
6.4.	Эффективность деятельности организации Профсоюза.....
	53

6.5.	Методическое обеспечение профсоюзной работы.....	55
Глава 7	Характеристика основных направлений деятельности организации Профсоюза.....	57
7.1.	Организаторская работа в области социально-правовой деятельности.....	57
7.2.	Организаторская работа в области социального партнерства.....	57
7.3.	Организаторская работа в области охраны труда.....	58
7.4.	Организаторская работа при осуществлении функции общественного контроля.....	58
7.5.	Организаторская работа при проведении оздоровительных мероприятий и организации досуга членов Профсоюза.....	59
7.6.	Организаторская работа с ветеранами педагогического труда.	59
Глава 8	Выборные профсоюзные органы.....	60
8.1.	Руководящие и исполнительные профсоюзные органы.....	60
8.2.	Контрольно-ревизионные органы.....	60
8.3.	Основные полномочия территориального (на муниципальном уровне) комитета профсоюза.....	60
8.4.	Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях выборных профсоюзных органов.....	62
8.5.	Регламентация деятельности выборного профсоюзного органа.....	65
8.6.	Особенности деятельности председателя территориальной организации Профсоюза	69
Глава 9	Корпоративная культура в Профсоюзе.....	71
Глава 10	Отчеты и выборы	78
10.1.	Примерная повестка отчетно-выборной конференции организации Профсоюза.....	79
10.2.	Регламент и рабочие органы конференции.....	79
10.3.	Порядок выборов, процедура голосования.....	80
10.4.	Подведение итогов и хранение документов отчетно-	

	выборной профсоюзной конференции.....	85
Глава 11	Финансовая работа в Профсоюзе	85
11.1.	Финансовая политика Профсоюза.....	86
11.2.	Содержание финансовой работы территориальной организации Профсоюза.....	87
11.3.	Смета территориальной организации Профсоюза и принципы ее составления.....	88
11.4.	Порядок уплаты членских профсоюзных взносов.....	91
11.5.	Контрольно-ревизионная работа.....	93
Глава 12	Делопроизводство в территориальной организации Профсоюза.....	95
12.1.	Примерный перечень документов территориальной организации Профсоюза.....	96
12.2.	Примерные образцы оформления протоколов.....	99
12.3.	Примерный порядок передачи дел при смене председателя территориальной организации Профсоюза.....	102
12.4.	Контроль за исполнением документов.....	102
Глава 13	В записную книжку председателя организации Профсоюза.....	103
Литература.....		110
Приложения.....		111
№ 1.	Примерный календарь (циклограмма) районного комитета профсоюза.....	111
№ 2.	Рекомендации по разработке положения о территориальной организации Профсоюза.....	116
№ 3.	Примерное положение о ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза.....	128
№ 4	Модель деятельности территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне.....	133
№ 5.	Перечень основных нормативно-уставных документов Профсоюза.....	134

Все другим, ничего – для себя.
И.Г. Песталоцци

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Социально-защитная функция Профсоюза будет востребована даже при более или менее нормальном функционировании образовательного учреждения, поскольку в практике реализации законов, иных нормативно-правовых актов, закрепляющих уровень заработной платы или требования

к условиям труда и т.д., всегда будут издержки, вызываемые уровнем правовой культуры и административного управления.

По сути, в качестве цели деятельности Профсоюза и его профсоюзных организаций как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне муниципального образования и субъекта РФ является гармонизация личных трудовых и социально-экономических интересов работников образования, обеспечивающих их достойную жизнь.

Такой подход предполагает ориентацию профсоюзной работы на создание условий для обеспечения достойной жизни, развития личности члена Профсоюза, его социально-трудовое становление.

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

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

Школа, в которой работают члены Профсоюза, в переводе с греческого языка обозначает «дом радости», однако не все учителя и ученики вкладывают и в это слово подобный смысл.

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

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

Практика показывает, что для профсоюзного актива совершенно недостаточно внимания только практической деятельности, им необходимо глубокое теоретическое осмысление профсоюзной практики. И на этой основе профсоюзным органам можно формировать элементы инновационной культуры профсоюзного актива в широком смысле этого слова.

Предлагаемое учебное пособие является одной из первых попыток системного изложения вопросов теории и практики работы Профсоюза работников народного образования и науки РФ на муниципальном уровне.

Структуру и содержание пособия предопределила профсоюзная практика, предложения и пожелания председателей городских и районных организаций Профсоюза, проходящих курсовую переподготовку при ЦК Профсоюза.

ГЛАВА I

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

1.1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

- право на свободу профсоюзного объединения;
- право на участие в регулировании трудовых, социально-экономических отношений через систему социального партнерства (принцип «трипартизма»);
- право на коллективные действия вплоть до забастовки.

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

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

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

В декларации Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда первым принципом выделен принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров

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

создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

В отличие от Всеобщей декларации прав человека, закрепляющей право на создание профессиональных союзов, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (п. 1, ст. 8) 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.

Как отмечалось выше правовую основу деятельности профсоюзов и их организаций составляют: международное, национальное, отраслевое и локальное законодательство.

Среди международных норм можно выделить:

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

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

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

Среди законов Российской Федерации:

Конституция РФ, ГК РФ, ТК РФ,

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

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

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

ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»,

Основы законодательства РФ об охране труда и др.

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

К числу документов, влияющих на нормативное регулирование деятельности профсоюзных организаций, можно отнести территориальные и отраслевые соглашения, локальные нормативно-правовые акты, издаваемые на уровне муниципалитетов и образовательных учреждений.

Следует подчеркнуть, что наличие специального Закона о профсоюзах, особых правовых норм о них означает, что на них, прежде всего, распространяются положения ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». И только в части, не урегулированной этим Законом, другими актами о профсоюзах, положения ФЗ «Об общественных объединениях». То есть за пределами специальных норм, регламентирующих особенности правового положения профсоюзов, на них распространяются общие нормы ФЗ «Об общественных объединениях».

Законодательство о профсоюзах регулирует взаимоотношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими

общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. Это означает, что законодательно регулируются только внешние отношения профсоюзов с другими органами, организациями и лицами.

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

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

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

1.2. НОРМЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

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

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

Права человека подразделяются на:

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

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

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

Гражданские - на гражданство, на участие в управлении делами государства, личных и коллективных обращений, на свободу передвижения и

выбор местожительства, на свободу мирных собраний и ассоциаций, на информацию.

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

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

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

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

Права человека в сфере труда

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

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

свобода ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров;

упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

запрещение детского труда;

недопущение дискриминации в области труда и занятости.

Права в сфере труда делятся на три группы:

индивидуальные трудовые права;

коллективные трудовые права;

право на социальную защиту.

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

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

Право на социальную защиту. К этому праву относятся: право на охрану здоровья; право на социальное обеспечение; право на социальную и медицинскую помощь; право на получение услуг со стороны социальных

служб; право на защиту от нищеты и социального отторжения; право работников на жилье; право работающих женщин на охрану материнства, право на равные возможности и равное обращение в занятости и выборе рода занятий без дискриминации по признаку пола; право семейных работников на равные возможности и равное обращение; право семьи на социальную, правовую и экономическую защиту; право матерей и детей на социальную и экономическую защиту; право детей и молодежи на защиту; право лиц с физическими и умственными недостатками на независимость, социальную интеграцию и на участие в жизни общества; право лиц пожилого возраста на социальную защиту; право работников - иммигрантов и их семей на защиту и помощь.

1.3. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ПРАВ

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

Классификация прав осуществляется по различным критериям: степень общности прав; исключительность правомочий; субъект представительства; юридическая сила; содержание прав; круг защищаемых лиц; права выборных профсоюзных органов; направленность прав; принадлежность к отраслям права.

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

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

- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- участвовать в выработке решений органов власти и управления;
- проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирование;
- осуществлять издательскую деятельность;
- учреждать средства массовой информации и осуществлять издательскую деятельность;
- представлять и защищать свои права, законные интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях;
- осуществлять в полном объеме полномочия, предусмотренные законами об общественных объединениях;
- выступать с инициативами по различным вопросам общественной жизни, вносить предложения в органы государственной власти;

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

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

представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов
 работников;

содействие занятости;

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

участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

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

участие в коллегиальных органах управления организации;

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

бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-
 трудовым вопросам;

участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных
 кадров;

осуществление профсоюзного контроля за соблюдением
 законодательства о труде;

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

социальную защиту работников;

на защиту интересов работников в органах по рассмотрению
 трудовых споров.

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

**Право на осуществление контроля за соблюдением трудового
 законодательства.** Это право играет особую роль в реализации
 территориальными организациями Профсоюза своей защитной функции.

Профсоюзы и их организации наделены правом на осуществление
 контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового
 законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в
 соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ. Исходя из этой правовой
 нормы, работодатели обязаны в недельный срок с момента получения

требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

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

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

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;

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

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц состоянии условий и охраны труда, профессиональных заболеваниях;

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

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

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

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

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

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

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

В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по

его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

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

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

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

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

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

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

Соблюдение вышеуказанной процедуры не устраняет права работника или профкома, представляющего его интересы, обжаловать увольнение

непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

Право юридического лица. В соответствии со ст. 48 Гражданского кодекса РФ, юридическим лицом признается организация, которая имеет в

собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от его имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности.

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

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

В обобщенном виде право юридического лица предполагает:

включение организации в реестр общественных объединений;

возможность иметь в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество и отвечать им по своим обязательствам;

возможность от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права;

возможность нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде;

возможность открывать счета в кредитных учреждениях, заниматься хозяйственной и предпринимательской деятельностью, создавать коммерческие и некоммерческие организации, фонды, заниматься типографской, издательской и рекламной деятельностью;

возможность размещать свободные финансовые средства в банковских, фондовых и иных кредитных организациях; проводить культурно-просветительные, спортивные и другие массовые мероприятия (лотереи, аукционы, выставки);

наличие самостоятельного баланса или сметы, расчетного счета в банке;

возможность направления средств и доходов, полученных от предпринимательской и иной деятельности, на уставные цели и др.

Следует иметь ввиду, что юридическими лицами могут быть сами профсоюзы и его профсоюзные организации, но не их выборные профсоюзные органы (как было ранее). Сформированные в соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзные органы действуют от имени юридического лица (организации Профсоюза) без каких-либо

дополнительных условий и документов доверенностей. Это значит, в частности, что правами юридического лица может обладать профсоюзная организация, а ее выборный коллегиальный орган (*например, райком профсоюза*), председатель районной организации Профсоюза действуют от имени юридического лица (*осуществляет его права и выполняет обязанности*) на основании нормативных профсоюзных актов.

Государственная регистрация профсоюзных организаций. Правоспособность как Профсоюза, так и его профсоюзных организаций в качестве юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в регистрационной службе по месту нахождения профсоюзной организации. Государственная регистрация является основанием для включения профсоюзов, профсоюзных организаций в реестр общественных объединений.

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

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

Следует отметить, что регистрация профсоюзных организаций как юридических лиц проводится в уведомительном порядке и является не обязанностью профсоюзов и их профсоюзных организаций, а их правом.

1.4. ГАРАНТИИ ВЫБОРНЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ РАБОТНИКАМ

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного органа вышестоящей организации профсоюза (ст. 374 ТК РФ).

1. Члены выборных коллегиальных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

2. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется

прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский профсоюз сохраняют за этим профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного статьями 374 ТК РФ *(только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа)*.

1.5. ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ И ГОСУДАРСТВА

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

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

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

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

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

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

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

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

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

Основными формами взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти являются:

1.5.1. Сотрудничество как субъектов социальной политики.

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

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

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

1.5.2. Сотрудничество как субъектов социального партнерства.

Примером такого сотрудничества выступают отношения в процессе работы Российской трехсторонней комиссии, коллективных переговоров, заключения соглашений на всех уровнях государственной власти и местного самоуправления и др.

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

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

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

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

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

За рамками законов остаются неправовые формы деятельности профсоюзов, традиционные, ставшие обычными формы их взаимоотношений с государственными органами, работодателями и их объединениями. Это, например, проведение совместных мероприятий (совещаний, слушаний, обсуждений, семинаров, конференций), рабочие контакты по текущим и перспективным социально-трудовым вопросам и др.

1.6. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

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

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

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

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

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

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

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

Следует отметить, что сегодня ФНПР является крупнейшим национальным объединением профсоюзов в мире. В ФНПР входит 43 общероссийских, межрегиональных профсоюза (около 25 млн. человек).

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

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

ФНПР представлена в качестве титулярного члена в Административном совете МОТ; имеет статус наблюдателя при

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

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

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

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

Важно отметить и то, что в условиях движения рабочей силы, то есть при переходе работников из одной отрасли в другую за членами профсоюзов, входящих в ФНПР, сохраняется профсоюзное членство. Это стало возможным в результате объединяющей роли ФНПР, в уставе которой зафиксировано, что профсоюзы, входящие в федерацию принимают на себя обязанность взаимно признавать профсоюзное членство (статья 9 Устава ФНПР). Это важно и потому, что члены профсоюзов, переходя на работу из одной отрасли в другую сохраняют стаж профсоюзного членства, от которого зависят те или иные профсоюзные льготы, существующие в профсоюзах.

На Съезде ФНПР в 2006 году был закреплён и обновлённый статус объединений территориальных организаций профсоюзов в субъектах РФ и их место в структуре ФНПР.

В соответствии с поправками в Устав ФНПР территориальные объединения организаций профсоюзов имеют право объединять только организации профсоюзов, входящих в ФНПР.

Кроме того, территориальное объединение организаций профсоюзов, сохранив статус членской организации, лишились права выхода из ФНПР, кроме того, его нельзя исключить из ФНПР.

Эти поправки в устав, носящие принципиальный характер, закрепили за территориальными объединениями организаций профсоюзов в субъектах РФ статус структуры ФНПР, что привело к значительному организационному укреплению ФНПР и повышению доверия к ним со стороны общероссийских профсоюзов.

В новых условиях отраслевые профсоюзы и территориальные объединения организаций профсоюзов в субъектах РФ приобрели дополнительные возможности для более тесного сотрудничества.

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

Сегодня координационные советы:

- содействует развитию социального партнерства на территории муниципального образования;
- вносит в органы местного самоуправления предложения о разработке и принятии нормативных, правовых и других актов по вопросам социально-трудовой сферы;
- участвует на паритетной основе в управлении государственными внебюджетными социальными фондами в муниципальном образовании;
- организует правовую помощь членам профсоюзов и профсоюзным организациям в муниципальном образовании;
- оказывает помощь в обучении профсоюзного актива;
- содействует в реализации решений выборных органов вышестоящих отраслевых территориальных организаций профсоюзов и межсоюзных органов профсоюзов и т.д.

в вопросах развития социального партнерства, более эффективного влияния на решение социально-экономических, экологических и иных проблем, имеющиеся на местном уровне, в интересах всех членов профсоюзов.

Участвуя в работе Координационного совета, территориальная организация Профсоюза создает благоприятные внешние условия для реализации своих уставных целей на муниципальном уровне.

ГЛАВА II

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Профсоюзная деятельность, по сути, очень многогранна. В организационном плане можно выделить такие ее функции, как: информационная, защитная, обучающая, познавательная, мобилизующая, мотивационная, прогностическая, коммуникативная, преобразующая, творческая и др.

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

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

В Уставе Профсоюза зафиксированы требования к члену Профсоюза и его права, правила и нормы, регулирующие деятельность профсоюзных органов, выборного профсоюзного актива. Естественно, Устав Профсоюза не может охватить все вопросы, а потому полномочия первичных и территориальных профсоюзных организаций, их выборных профсоюзных органов, регламенты их деятельности закреплены в Примерных положениях (уставах) организаций Профсоюза, утвержденных Президиумом ЦК Профсоюза.

2.1. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВНУТРИСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

2.2. ВНУТРИСОЮЗНЫЕ ПРАВА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

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

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

К внутрисоюзным правам относятся такие права, как:

самостоятельность в решении вопросов своей организационной структуры;

самостоятельность в определении порядка выборов и установлении регламента работы выборных профсоюзных органов;
проведение в случае необходимости досрочных перевыборов профсоюзных органов (председателя, выборного профсоюзного органа);
определение системы и форм обучения профсоюзного актива;
определение порядка приема в Профсоюз и осуществление приема новых членов Профсоюза на уровне муниципалитета;
принятие решения о наложении взысканий на членов Профсоюза и профсоюзных активистов;
принятие окончательного решения об исключении из Профсоюза;
заслушивание текущих отчетов профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;
установление формы дополнительной отчетности и обеспечение должной исполнительской дисциплины профсоюзных органов и актива;
определение порядка учета членов Профсоюза при невозможности создания первичной профсоюзной организации из-за ее малочисленности и в других ситуациях;
организация регулярных отметок в профсоюзных билетах об уплате членских профсоюзных взносов;
установление штатов и размеров оплаты труда профсоюзных работников в соответствии с рекомендациями вышестоящих выборных профсоюзных органов;
определение порядка и размера выделения материальной помощи членам Профсоюза и др.

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

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

Право работника вступать в Профсоюз должно корреспондироваться с правом первичной профсоюзной организации принять или отказать в приеме (в случае веских на то причин, например, за действия, наносящие вред имиджу Профсоюза и т.д.). Естественно, отказ в приеме в Профсоюз это противоестественная мера, но тем не менее в исключительных случаях она может применяться. То есть Профсоюз в лице его первичной профсоюзной организации имеет право как принять работника образования в Профсоюз, так и отказывать ему в приеме.

Право установления конкретной процедуры приема в Профсоюз предоставлено самим первичным профсоюзным организациям, которое закрепляется в положении о первичной профсоюзной организации.

В Примерном положении о первичной профсоюзной организации, утвержденном Президиумом ЦК Профсоюза, даются рекомендации по возможной процедуре приема, в которых отмечается, что прием может

осуществляться на заседании профкома или на профсоюзном собрании с согласия члена Профсоюза.

Что касается даты приема в Профсоюз или выхода из него, то она однозначно исчисляется со дня подачи заявления в первичную профсоюзную организацию (*а не со дня, например, заполнения учетной карточки или рассмотрения вопроса на заседании профсоюзного комитета и т.д.*).

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

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

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

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

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

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

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

При необходимости по решению выборного органа вышестоящей территориальной (городской, районной) профсоюзной организации на учете

в первичной профсоюзной организации могут состоять и члены Профсоюза, работающие в других образовательных учреждениях, временно не работающие или неработающие пенсионеры, прибывшие на постоянное место жительства из других мест.

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

Журнал учета и учетная карточка являются внутренними документами первичной профсоюзной организации и не передаются члену Профсоюза при снятии его с профсоюзного учета. Профсоюзный билет является собственностью члена Профсоюза и хранится у него на руках. Один раз в год член Профсоюза предъявляет профсоюзный билет для отметки уплаты профсоюзных взносов.

Снятие с профсоюзного учета члена Профсоюза осуществляется путем внесения в журнал или учетную карточку отметки о выбытии из первичной профсоюзной организации в связи с переходом на другое место работы или иным основаниям. При снятии с профсоюзного учета в профсоюзном билете проставляются отметки об уплате профсоюзных взносов. При снятии с учета и выбытии члена Профсоюза за пределы города или района отметка об уплате членского профсоюзного взноса заверяется печатью городского или районного комитета профсоюза (*при отсутствии печати в первичной профсоюзной организации*).

Печать профсоюзной организации. При необходимости первичные и территориальные организации Профсоюза (*независимо от того имеют они право юридического лица или нет*) могут иметь штампы и печать установленного образца для обеспечения уставной деятельности организации Профсоюза.

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

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

2.3. САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И САМОУПРАВЛЯЕМОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

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

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

Практика показывает, что неверное представление о самоуправлении, некорректное применение уставных норм отдельными руководителями профсоюзных организаций приводит в отдельных случаях к принятию выборными профсоюзными органами решений с превышением своих полномочий, а, следовательно, противоправных по существу.

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

ГЛАВА III ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

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

Обязанности организаций Профсоюза сводятся к:

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

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

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

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

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

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

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

Уставные обязанности организаций Профсоюза.

Организационно-уставные обязанности организации Профсоюза вытекают из уставных норм и норм, закрепленных в Положении об организации Профсоюза, иных локальных нормативных актах, решений выборных коллегиальных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Внутрисоюзные обязанности заключаются в том, что бы:

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

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

выполнять решения выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза и ЦК Профсоюза;

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

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

соблюдать финансовую дисциплину;

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

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

обеспечивать повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;

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

Как показывает практика соблюдение профсоюзными организациями своих внутрисоюзных обязанностей является залогом хорошей исполнительской дисциплины в Профсоюзе и гарантией стабильной, эффективной работы.

ГЛАВА IV

ПРОФСОЮЗНАЯ СТРУКТУРА, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

Это:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Традиционно в России профессиональные союзы организуются по **отраслевому и территориальному принципам**. Например, учителя, воспитатели, преподаватели вузов, другие работники образования и студенты, вступившие в профессиональный союз, организационно объединяются по месту работы или учебы в первичные, а по месту расположения первичной профсоюзной организации в территориальные (районные, городские, окружные и другие на муниципальном уровне) профсоюзные организации.

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

Примечание:

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

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

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

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

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

Как правило, на учредительном собрании или конференции районной профсоюзной организации принимается Положение о соответствующей профсоюзной организации.

С момента принятия Положения первичная или районная профсоюзная организация считается созданной (осуществляет уставную деятельность, приобретает общие и особенные права, предоставляемые ФЗ «Об общественных объединениях» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (за исключением права юридического лица) и принимает на себя обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Уставом Профсоюза (*правоспособность профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента государственной регистрации*)).

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

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

4.1. ЦЕЛИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

Уставная цель Профсоюза - представительство и защита социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза на уровне муниципального образования при взаимодействии с органами

государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, общественными и иными организациями.

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

4.2. ЗАДАЧИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

Профсоюзная работа охватывает широкий круг вопросов, связанных с организацией труда и заработной платы, представительством интересов работников в органах власти и управления, социальным партнерством и т.д.

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

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

В качестве основных задач можно назвать такие, как:

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

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

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

Для достижения уставных целей и задач территориальная профсоюзная организация:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- осуществляет повышение квалификации профсоюзного актива, правовое обучение членов Профсоюза.

ГЛАВА V

ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

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

Закономерности профсоюзной работы

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

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

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

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

осознавать, что она существенным образом зависит от мотивации профсоюзного членства.

Другая закономерность предполагает целостность профсоюзной деятельности, которая обеспечивает единство декларируемых целей, задач и реальных действий всех выборных органов в Профсоюзе. Сущность целостности профсоюзной деятельности заключается в подчиненности всех ее частей и функций основной задаче: представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза. Целостность подхода к организации профсоюзной работы предполагает согласованность, последовательность во взаимоотношениях структур, организационно-исполнительские, информационные связи, руководство организациями Профсоюза и др.

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

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

Принципы деятельности организации Профсоюза

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

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

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

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

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

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

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

Чем выше охват профсоюзным членством в коллективе, тем сильнее профсоюзная организации. Поэтому численный состав организации

Профсоюзу является важным показателем эффективности деятельности профсоюзной организации.

Поскольку профсоюзная организация действует во имя удовлетворения потребностей и нужд членов Профсоюза, то она должна быть и им подконтрольна. Только сами члены Профсоюза могут более точно определить и реализовать поставленные цели и задачи. Вот почему очень важен в деятельности Профсоюза принцип *независимости*, основанный на демократизме.

Демократизм в деятельности профсоюзных организаций реализуется через:

- выборность профсоюзных органов (форму голосования устанавливают члены Профсоюза- делегаты профсоюзных конференций);
- регулярную отчетность выборных профсоюзных органов;
- ограниченность сроков полномочий выборных профсоюзных органов (от 2-3 лет до 5 лет);
- коллективность руководства профсоюзными организациями.

ОСОБЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ

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

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

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

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

Принцип коллективности руководства, который означает:

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

- организационное обеспечение заседаний выборных профсоюзных органов и совместное обсуждение вопросов деятельности организации и участие в выработке коллективного решения;
- участие членов выборного профсоюзного органа, постоянных комиссий и членов Профсоюза в выполнении совместно принятых решений;
- персональную ответственность каждого члена выборного профсоюзного органа за свою деятельность и общие результаты.

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

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

Принцип опережающего характера

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

Принцип практико-ориентированной направленности

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

Принцип открытости форм профсоюзной работы

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

Принцип вариативности форм профсоюзной работы

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

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

Принцип персонификации защитной деятельности и социальной поддержки

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

Принцип интеграции действий первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов по реализации уставных задач.

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

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

Важно обеспечить реализацию ряда требований рассматриваемого принципа:

- формирование общественного мнения о своевременности коллективных или иных мер по защите социально-трудовых прав на уровне района или города;
- вера членов Профсоюза, профсоюзного актива в свои возможности при выборе профсоюзных средств и способов достижения защитной деятельности;
- диагностика хода и результатов защитной деятельности районной организации Профсоюза, при необходимости коррекция осуществляемых действий с учетом сложившейся социально-экономической ситуации в районе, городе;
- информационное сопровождение хода реализации мер по представительству и защите социально – трудовых прав членов Профсоюза;

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

Принцип вовлечения членов Профсоюза в профсоюзную работу

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

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

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

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

Принцип социального партнерства

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

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

Принцип оптимизации социальных барьеров

Член Профсоюза в процессе своей профессиональной деятельности оказывается в различных трудных жизненных ситуациях. Это могут быть психологические перегрузки, социальная неустроенность, профессиональная неудовлетворенность, неудовлетворенность социальным статусом, профессиональное «выгорание» и др. Все трудные ситуации есть не что иное, как своеобразные социальные барьеры, которые необходимо преодолевать члену Профсоюза в процессе своей трудовой деятельности.

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

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

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

ГЛАВА VI

ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

6.1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

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

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

членов Профсоюза во внутренней жизни профсоюзных организаций – залог их эффективной деятельности.

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

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

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

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

создание локальной нормативной базы деятельности организаций Профсоюза;

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

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

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

организация работы постоянных комиссий территориального комитета профсоюза;

оказание организационно-методической помощи первичным профсоюзным организациям;

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

организация обучения, повышения квалификации и переподготовки профсоюзного актива;

организация работы по награждению профсоюзного актива;

подготовка и проведение отчетов и выборов;

информационно-методическая работа;

организация системы сбора членских профсоюзных взносов;

организация профсоюзной статистики;

ведение протоколов заседаний выборных коллегиальных профсоюзных органов;

работа с письмами, заявлениями и обращениями членов Профсоюза;
формирование текущего архива районной организации Профсоюза;
система работы с документами, организация документооборота в
территориальной профсоюзной организации.

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

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

заслушивание отчетов первичных профсоюзных организаций на различных направлениях деятельности;

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

обобщение и распространение опыта работы первичной профсоюзной организации;

проведение профсоюзных собраний с единой повесткой дня;

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

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

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

работа с профсоюзным активом;

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

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

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

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

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

- различные виды деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав членов Профсоюза, в том числе ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров, содействие их реализации;
- участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников;
- деятельность, направленная на повышение уровня жизни работников образования через создание кредитных союзов, фондов социальной помощи и защиты, забастовочных фондов и т.д.;
- участие в разработке государственных программ занятости, реализации конкретных мер социально-экономического характера по социальной защите членов Профсоюза;
- проведение различных мероприятий контрольного характера за соблюдением трудового законодательства, законодательства в области занятости, за выполнением коллективных договоров и соглашений и т.д.;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров, организация и проведение собраний, митингов, демонстраций, шествий, пикетирования и других коллективных действий;
- деятельность, связанную с участием в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов Профсоюза и их семей;
- содействие развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза и др.

6.2. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

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

В организационной работе большую роль играют **заседания комитетов профсоюза (пленумы), президиумов комитетов профсоюза.** От

качества подготовки заседаний профсоюзных органов, актуальности рассматриваемых вопросов, качества принимаемых решений во многом зависит эффективность профсоюзной организации в реализации основной защитной функции.

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

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

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

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

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

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

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

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

Организационно-исполнительская деятельность — повседневная текущая работа по организации и исполнению принятых решений выборных

профсоюзных органов (*разработка планов, программ, проведение семинаров, обучение актива, работа с профсоюзными документами и т.д.*).

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

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

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

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

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

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

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

Методы профсоюзной работы – это способы решения поставленных задач и целей, совокупность приемов и операций, пути формирования навыков, прежде всего, у членов выборных профсоюзных органов для достижения стоящих перед профсоюзными организациями уставных целей по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

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

Многие методы, используемые в профсоюзе являются универсальными, что предопределяется универсальным характером профсоюзной работы как вида деятельности. Поэтому, характеризуя методы профсоюзной работы, их можно разделить на: **социально-экономические, правовые, социально-педагогические, психологические, медико-социальные, управленческие и др.**

Одно из центральных мест в механизме защитной деятельности Профсоюза занимают социально-экономические методы, ибо они непосредственно влияют на цену рабочей силы, а, следовательно, уровень

оплаты труда и материальное положение работающих. Профсоюзы, влияя через механизмы социального партнерства на правовую и социально-экономическую политику государства, создают правовые и социально-экономические условия для обеспечения защиты социально-трудовых прав членов профсоюзов.

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

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

Необходимо отметить, что методы профсоюзной работы нередко включаются в более общее понятие «социальные технологии» или «профсоюзные технологии», «информационные технологии», интерпретируемые как способы применения теоретических выводов в решении тех или иных уставных задач, как совокупность приемов и воздействий, применяемых при разрешении тех или иных проблем по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

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

6.3. ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

В то же время всегда есть опасность скатиться к планированию лишь отдельных мероприятий, поскольку их проектирование дело сравнительно легкое, а внешняя эффективность при таком подходе все равно может быть

достигнута. Хотя очевидно, что подлинный эффект от такого планирования оказывается значительно более низким.

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

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

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

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

Конкретные задачи районной организации Профсоюза должны отражать реальные потребности членов Профсоюза, первичных профсоюзных организаций. То есть задачи не могут быть проявлением волюнтаризма, плодом профсоюзной фантазии руководителя районной профсоюзной организации, оторванной от реальной ситуации в социально-трудовой сфере.

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

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

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

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

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

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

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

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

- конференции, собрания профсоюзного актива (*при проведении отчетных конференций или собраний актива*);
- Пленарные заседания райкома профсоюза (*перечисляются вопросы к рассмотрению и примерные сроки заседаний*);
- заседания президиума райкома профсоюза (*перечисляются вопросы к рассмотрению и примерные сроки заседаний Президиума*);
- организаторская работа с соглашением и колдоговорами;
- работа по руководству первичными профсоюзными организациями (*выделяется в отдельный раздел с отражением всего объема работы по мотивации профсоюзного членства, оказания практической помощи профсоюзным комитетам, методическая работа, статистика, отчеты и выборы и т.д.*);
- обучение профсоюзного актива (*отражаются все разовые семинары, круглые столы, курсовая переподготовка на уровне вышестоящих выборных профорганов, работа школ профактива и т.д.*);
- регламент председателя районной организации Профсоюза (*отражается посещение председателем первичных профсоюзных организаций, выездные приемы по личным вопросам, выступления в первичных профсоюзных организациях с отчетами и информацией и т.д.*);
- общие организационные массовые мероприятия (*правовая работа, охрана труда, организация отдыха членов профсоюза, смотры и конкурсы «Учитель года», профессиональные праздники, культурно-массовые*

мероприятия и т.д.) (в этом разделе выделяется столько подразделов, сколько направлений работы запланировано на тот или иной период времени в зависимости от поставленных на основе анализа задач);

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

- вопросы на контроле в райкоме профсоюза (в этом разделе отражаются документы вышестоящих выборных профсоюзных органов, свои решения и документы органов власти, реализация которых осуществляется в коллективах образовательных учреждений и первичных профсоюзных организациях, например, по приоритетному национальному проекту «Образование»);

- отчетность районной профсоюзной организации и др.

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

6.4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

нормативно - правовые;

научно - методические;

организационно – кадровые;

материально-технические.

В первой группе выделяются три наиболее важных условия:

наличие правовой базы деятельности профсоюзов;

наличие внутрисоюзных нормативно-уставных документов;

широкая нормативная и правоприменительная практика в деятельности профсоюзных организаций.

Во второй группе выделяются два наиболее важных условия:

наличие теоретических основ внутрисоюзной работы;

наличие методик по направлениям внутрисоюзной работы.

В третьей группе выделяются три наиболее важных условия:

наличие кадров, актива и системы работы с ними;

наличие системы подготовки и повышения квалификации профсоюзных кадров и актива;

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

В четвертой группе выделяются три наиболее важных условия:

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

наличие копировально-множительной техники и др.

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

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

Исходя из вышеназванных четырех групп условий можно выделить **три основных составляющих** эффективности организации Профсоюза и их источники.

1. **Индивидуальная эффективность**, источниками которой являются знания, способности, умения, навыки профсоюзного актива, их мотивация, отношения к профсоюзной деятельности и состояние организационной культуры в организации и др.
2. **Групповая эффективность**, источниками которой являются адекватность и эффективность структуры профсоюзной организации, дееспособность и уровень организаторской деятельности выборных профсоюзных органов, эффективность координирующей роли и уровень взаимодействия и взаимосвязи профсоюзных организаций в ходе реализации единых уставных целей и задач, состояние имиджа организации, уровень корпоративной культуры профсоюзных органов и т.д.
3. **Организационная эффективность**, источниками которой являются все виды организационных отношений в профсоюзной организации, состояние исполнительской дисциплины и качества принимаемых решений, четкость определения стратегии деятельности на тот или иной период, уровень корпоративной культуры организации, технологичность профсоюзной деятельности и т.д.

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

- в состоянии профсоюзного членства и численности организации Профсоюза;

- в охвате образовательных учреждений профсоюзным влиянием;

- в обеспеченности кадрами специалистов и штатными выборными профсоюзными работниками организаций Профсоюза на муниципальном уровне;

- в состоянии работы по обучению профсоюзных кадров и актива;

- в результативности информационной работы среди членов Профсоюза;
- в состоянии имиджа профсоюзной организации среди членов Профсоюза;
- в конструктивности и эффективности социального партнерства с органами власти и управления;
- в конструктивности и эффективности взаимодействия со СМИ;
- в результативности методического обеспечения первичных организаций Профсоюза;
- в состоянии организационных отношений внутри территориальной организации Профсоюза;
- в финансовом и материально-техническом состоянии территориальных организаций Профсоюза и др.

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

6.5. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

Профсоюзная практика показывает, что основной путь, способный существенно повлиять на повышение уровня профсоюзной работы, и профессионализма профсоюзных кадров и актива – это хорошая методическая работа профсоюзных органов. Методическая работа является составной частью повышения квалификации актива.

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

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

Основными задачами методической работы являются:

- выявление, обобщение и распространение передового опыта работы профсоюзных организаций;
- формирование у выборного профсоюзного актива умений и навыков анализа профсоюзной деятельности и самоанализа своей деятельности;
- совершенствование методов профсоюзной работы;
- повышение квалификации профсоюзного актива;
- обновление знаний в области профсоюзного менеджмента;
- стимулирование общественной активности у профсоюзного актива;

- приобщение профсоюзного актива к новым формам профсоюзной работы, новым информационным технологиям;
- совершенствование деятельности профсоюзного актива в организационно-уставной области профсоюзной работы и др.

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

- углубленное изучение правовых и организационных основ профсоюзной работы;
- изучение новых форм и методов работы выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива на основе опыта лучших профсоюзных организаций и творчески работающих профсоюзных активистов;
- изучение локальных нормативных документов Профсоюза и профсоюзных организаций, вносящих совершенствования в деятельность профсоюзных организаций;
- знакомство с передовым опытом организаций Профсоюза по защите социально-трудовых прав членов профсоюза;
- изучение психолого-педагогической литературы по вопросам профсоюзного лидерства, разрешения конфликтов, по проблемам руководства и управления организациями Профсоюза (проблемам профсоюзного менеджмента) и др.

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

Формы методической работы можно рекомендовать примерно следующие:

- тематические семинары профсоюзного актива, семинары – практикумы, деловые игры, круглые столы и др.;
- проведение смотров-конкурсов первичных профсоюзных организаций по различным направлениям деятельности;
- проведение конкурса среди председателей первичных профсоюзных организаций «Профсоюзный лидер»;
- разработка методических и учебных пособий;
- стажировки профсоюзных активистов;
- отчеты председателей первичных профсоюзных организаций, получивших общее признание за их передовой опыт, на заседаниях выборных органов территориальной организации Профсоюза;
- разработка инновационных проектов, позволяющих повышать уровень мотивации профсоюзного членства;
- посещение активом открытых заседаний профсоюзных комитетов;
- организация методических уголков, выставок, кабинетов по отдельным направлениям деятельности (социального партнерства и др.);
- обзор профсоюзной прессы, материалов профсоюзных сайтов и др.

ГЛАВА VII

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

7.1. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

- подготовка и внесение на рассмотрение пленарных заседаний и президиума райкома профсоюза вопросов по социально-трудовым проблемам;
- обсуждение социально-трудовых проблем на пленарных заседаниях и заседаниях президиума райкома профсоюза (состояние тарификации, аттестации, охраны труда в образовательных учреждениях района);
- участие в разработке локальных нормативных актов на уровне муниципального образования;
- подготовка и направление в органы местного самоуправления предложений по всем проблемам социально-трудовых отношений;
- участие на уровне органов местного самоуправления в работе различных рабочих групп, совместных комиссий и др.;
- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров и разрешении коллективных трудовых споров;
- организация (при необходимости) или участие в подготовке и проведении защитных мероприятий, в т.ч. коллективных акций (митингов, пикетов, шествий, забастовок и др.).

7.2. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

- проведение коллективных переговоров на уровне органов местного самоуправления;
- участие в работе комиссии по подготовке проекта соглашения на муниципальном уровне;
- заключение соглашения на муниципальном уровне;

- рассмотрение на пленарном заседании или заседании президиума райкома профсоюза хода выполнения соглашения или колдоговоров в образовательных учреждениях;
- оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации колдоговорной кампании в образовательном учреждении;
- подготовка вопросов по проблемам социального партнерства на заседания выборных профсоюзных органов;
- участие в практической деятельности по выполнению пунктов соглашения;
- участие в мероприятиях по повышению квалификации и профессионального уровня членов Профсоюза (распространение передового опыта учителей, творческие конкурсы, проблемные семинары и др.) и др.

7.3. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

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

- подготовка вопросов по охране труда для обсуждения на заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов районной организации профсоюза;
- обучение профсоюзного актива, занимающегося вопросами охраны труда;
- оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации проверок в образовательных учреждениях на предмет соблюдения охраны труда и соответствия рабочих мест нормам охраны труда;
- подготовка и направление писем (предписаний) и предложений по устранению нарушений норм охраны труда;
- участие в аттестации рабочих мест;
- проверка режима труда и отдыха членов Профсоюза;
- информирование органов местного самоуправления о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях;
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- участие в проверке выполнения соглашений и планов по улучшению условий труда в образовательных учреждениях;
- участие в муниципальных мероприятиях по охране труда и др.

7.4. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ФУНКЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ

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

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

- оказание помощи первичным профсоюзным организациям в организации тематических проверок по различным вопросам трудового законодательства;
- организация работы постоянно действующих семинаров, кружков правовых знаний для профсоюзного актива;
- информирование (при необходимости) выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в образовательных учреждениях района;
- взаимодействие с органами прокуратуры и трудовых инспекций и др.

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

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

- рассмотрение вопросов оздоровления, досуга, развития спортивной и культурно-массовой работы среди членов Профсоюза на заседаниях выборных профсоюзных органов;
- оказание содействия первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза в получении путевок на отдых и санаторное лечение;
- организация «дней здоровья» и других оздоровительных мероприятий в районе;
- участие в проведении районных физкультурных праздников, спортивных соревнований, спартакиад и др.
- оказание содействия первичным профсоюзным организациям в проведении досуговых мероприятий;
- содействие первичным профсоюзным организациям в развитии художественного творчества, участие в районных смотрах и конкурсах;
- участие совместно с органами местного самоуправления в организации профессиональных и иных праздников и др.

7.6. ОРГАНИЗАТОРСКАЯ РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА

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

- организация поздравления ветеранов с днем рождения, профессиональными и иными праздниками;
- регулярное приглашение ветеранов на районные мероприятия;
- содействие нуждающимся ветеранам в получении материальной помощи;
- оказание содействия первичным профсоюзным организациям и ветеранам в организации клубов по интересам, встреч с интересными людьми и др.

ГЛАВА VIII ВЫБОРНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ

В Уставе Профсоюза установлено два вида руководящих профсоюзных органов:

8.1. РУКОВОДЯЩИЕ И ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ

Высший руководящий орган:

съезд – для Профсоюза в целом.

конференция – для территориальной и первичной, имеющей права территориальной организации Профсоюза;

профсоюзное собрание – для первичной профсоюзной организации, профсоюзной группы.

К исключительной компетенции высшего руководящего органа относится принятие решения о создании общественного объединения, утверждении его устава, формирование его руководящих и контрольно-ревизионных органов, принятие решения о ликвидации общественного объединения.

Постоянно действующие руководящие органы:

Центральный комитет Профсоюза и Президиум ЦК Профсоюза;

территориальные комитеты соответствующих организаций Профсоюза и их президиумы (райком, горком, окружком, обком, крайком, реском);

профсоюзные комитеты и профбюро первичных профсоюзных организаций.

К выборным единоличным профсоюзным органам (исполнительным) в Профсоюзе относятся:

председатель Профсоюза;

председатель территориальной организации Профсоюза;

председатель первичной профсоюзной организации;

председатель профсоюзной организации структурного подразделения;

профгрупорг.

8.2. КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННЫЕ ОРГАНЫ

К контрольно-ревизионным органам в Профсоюзе относятся:

ревизионная комиссия Профсоюза;

ревизионная комиссия территориальной профсоюзной организации;

ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации.

8.3. ОСНОВНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО (НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ) КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

Территориальный (районный, городской иной на муниципальном уровне) комитет профсоюза – постоянно действующий выборный коллегиальный орган, одна из форм самоуправления территориальной организацией Профсоюза, который призван, вместе с другими коллегиальными и единоличными профсоюзными органами, обеспечивать реализацию полномочий и возложенных на профсоюзную организацию функций Профсоюза.

Следует подчеркнуть, любая организация Профсоюза является всего лишь одной из десятков тысяч структурных звеньев Профсоюза, действующих в образовательных учреждениях и на муниципальном уровне, а потому их деятельность должна согласовываться с общей политикой Профсоюза по реализации защитной функции.

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

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

Территориальный комитет профсоюза реализует следующие полномочия профсоюзной организации :

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

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

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

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

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

принимает решение о проведении отчетов и выборов в территориальной организации Профсоюза в соответствии с постановлением профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

созывает профсоюзные конференции;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вопросы, выносимые на пленарные заседания. На пленарные заседания территориальных комитетов профсоюза можно выносить такие вопросы, как:

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

о мерах, принимаемых в образовательных учреждениях по улучшению условий труда учителей в условиях модернизации образования района;

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

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

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

об утверждении учетной политики и сметы профсоюзного бюджета на очередной календарный год (*ежегодно*).

о ходе выполнения мероприятий районного Соглашения за прошедший календарный год.

об избрании президиума райкома профсоюза и утверждении составов постоянных комиссий (*на первом организационном пленуме*).

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

о проведении отчетов и выборов в районной организации Профсоюза (*1 раз в 2-3 года*).

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

об утверждении доклада райкома профсоюза на очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции (*накануне конференции*).

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

Вопросы, выносимые на заседания президиума территориального комитета профсоюза

о проекте территориального Соглашения с органами власти муниципального образования;

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

о практике работы первичной профсоюзной организации по мотивации профсоюзного членства;

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

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

об участии в общепрофсоюзной тематической проверке соблюдения норм трудового права;

о проведении в первичных профсоюзных организациях информационного собрания с единой повесткой дня «Участие профсоюзных

организаций района в реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

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

- отчет о работе постоянной комиссии райкома профсоюза по организационной работе;

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

- об организации работы профсоюзных кружков по правовым знаниям;

- о мерах по развитию информационной работы в районной организации профсоюза;

- о ходе выполнения территориального Соглашения по итогам года;

- об опыте работы первичной профсоюзной организации по организации приема в Профсоюз;

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

- о проведении смотра-конкурса первичных профсоюзных организаций.

- о проведении смотра – конкурса коллективных договоров образовательных учреждений;

- о подготовке к профессиональному празднику «Дню учителя»;

- об участии в проведении конкурса « Учитель года»;

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

- об утверждении годового статистического отчета районной организации Профсоюза;

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

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

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

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

- об учреждении Дипломов победителям районной спартакиады работников образования;

- о состоянии учета членов Профсоюза в ряде первичных профсоюзных организаций;

- об организации летнего отдыха учителей и других работников образования;

- о проекте сметы районного комитета профсоюза на очередной календарный год;

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

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

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

о проведении Пленарного заседания районного комитета профсоюза и утверждении проекта повестки дня (*за месяц до Пленума*);

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

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

о проектах документов очередного Пленума райкома профсоюза (*за неделю до Пленума*);

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

Вопросы на рассмотрение Пленума райкома профсоюза или заседание его Президиума формируются исходя из необходимости оперативного управления районной и руководства первичными организациями Профсоюза, а также с учетом необходимости реализации в отчетный период тех или иных решений районной отчетно-выборной профсоюзной конференции, решений выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и ЦК Профсоюза.

В зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в социально-трудовой сфере или на основании предложений профсоюзных комитетов, членов постоянных комиссий, председателя районной организации и членов выборных профсоюзных органов Президиум райкома профсоюза может внести на рассмотрение как Пленума райкома профсоюза, так и на заседание Президиума любой вопрос, находящийся в его компетенции и высказать свою позицию через принятие соответствующего постановления.

Перечень вопросов, выносимых на рассмотрение ревизионной комиссии районной организации Профсоюза:

об утверждении отчета ревкомиссии на районной отчетно-выборной профсоюзной конференции (*1 раз в 5 лет перед конференцией*);

об утверждении акта проверки организационно-финансовой работы районного комитета профсоюза (*ежегодно по итогам проверки*).

8.5. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

Как правило, выборные профсоюзные органы утверждают регламент своей деятельности на срок полномочий, в котором отражаются все детали

организационной деятельности, порядок подготовки и проведения заседаний, работа над формированием документов (постановлений) и т.д.

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

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

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

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

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

Примерный алгоритм подготовки и проведения заседания районного комитета профсоюза или президиума

Этап подготовки:

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

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

Временная группа по подготовке к заседанию основного вопроса:

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

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

- разрабатывает (*при необходимости*) анкету для учителей;

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

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

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

Этап заседания профсоюзного органа

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

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

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

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

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

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

По сути, решение профсоюзного органа - это выбор альтернативы.

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

Порядок избрания и срок полномочий территориального (районного) комитета профсоюза

Территориальный (районный) комитет профсоюза формируется, как правило, прямым делегированием своих представителей от каждой

первичной профсоюзной организации. Поэтому количественный его состав зависит от общего количества первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру районной организации Профсоюза. Районный комитет профсоюза и председатель районной профсоюзной организации избираются сроком на 5 лет на районной отчетно-выборной профсоюзной конференции после заслушивания отчета о их деятельности и вынесения оценки.

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

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

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

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

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

Постоянные комиссии профсоюзного органа. Практика деятельности первичных и территориальных профсоюзных организаций подтверждает необходимость формирования постоянных комиссий при профсоюзных органах.

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

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

В практике районных организаций Профсоюза чаще всего встречаются следующие комиссии:

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

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

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

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

При организации работы комиссии важно учитывать общественный характер ее деятельности и необходимость постоянной заботы об информировании профсоюзных активистов об изменениях и новых направлениях по тем или иным направлениям профсоюзной политики, которые отражаются в документах выборных органов районной организации и вышестоящих территориальных организаций Профсоюза, ЦК Профсоюза.

8.6. ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

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

с председателями первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений района;

с работниками органов управления образованием, администрацией образовательных учреждений.

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

с представителями СМИ;

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

Взаимодействие председателя организации с членами районного комитета профсоюза, его президиума, членами постоянных комиссий райкома профсоюза осуществляется по следующим основным направлениям:

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

разработка локальных нормативных актов районной организации профсоюза;

подготовка пленарных заседаний районного комитета профсоюза (*уточнение повестки заседания, подготовка доклада, выработка проектов постановлений и иных документов пленарного заседания*);

подготовка заседаний президиума райкома профсоюза (*уточнение повестки дня президиума, подготовка вопросов для обсуждения и т.д.*);

выработка коллективных решений, организация их выполнения;

анализ и оценка эффективности деятельности выборных органов районной профсоюзной организации;

выработка системы руководства первичными профсоюзными организациями;

планирование и организация работы постоянных комиссий райкома профсоюза по участию в подготовке пленумов, заседаний президиума, осуществлении контрольных функций райкома профсоюза и др.

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

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

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

учеба председателей первичных профсоюзных организаций и профсоюзного актива;

обсуждение эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций по реализации уставных задач;

обсуждение вопросов общественного контроля и т.д.;

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

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

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

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

Работа председателя районной организации профсоюза с профсоюзным активом, выборными профсоюзными органами может включать разнообразные формы взаимодействия (*коллективные, групповые, индивидуальные*), среди которых наиболее значимыми являются: организация работы выборных профсоюзных органов, проведение конференций и семинаров, сотрудничество в рамках подготовки заседаний райкома профсоюза, и его президиума, проведение различных районных мероприятий и акций, смотров - конкурсов первичных профсоюзных организаций и т.д.

ГЛАВА IX КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ПРОФСОЮЗЕ

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

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

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

То есть, корпоративная культура становится для Профсоюза важным фактором, влияющим на организационное поведение и корпоративное

развитие профсоюзных организаций. При умелом управлении этим процессом корпоративная культура может стать серьезным конкурентным преимуществом для профсоюзной организации в условиях активного формирования других институтов гражданского общества.

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

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

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

Профсоюзная организация, в которой десятки, а то и сотни человек не может сплотиться, держаться на основе лишь общих целей и взаимных симпатий своих членов. Для этого они слишком различны, а чувство симпатии неустойчиво и изменчиво.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В качестве принципов корпоративной культуры выступают такие постулаты, которые позволяют профсоюзному активу ощущать себя единым целым в процессе деятельности профсоюзной организации. ***Например, профсоюзный актив провозглашает, что он - есть единая команда профсоюзных лидеров, которые на уровне районной организации Профсоюза:***

- дорожат доверием членов Профсоюза;
- исповедуют уважение к личности, правам и интересам каждого члена Профсоюза;
- считают приоритетом в своей профсоюзной деятельности защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза;
- понимают, что все, что хорошо для члена Профсоюза, хорошо для организации Профсоюза;
- настроены позитивно в любой ситуации, утверждают, что безвыходных ситуаций нет;
- берут на вооружение девиз « не ошибается тот, кто ничего не делает»;
- открыты и честны в отношениях с социальными партнерами;
- осознают во взаимодействии с муниципальной властью, что:
порядок в районе начинается с правового порядка в том коллективе, в котором они работают;
в условиях глубоких реформ важно взаимопонимание и социальное партнерство;
коллективные трудовые споры, акции являются важной, но крайней мерой защитной деятельности;
- осознают важность мер по организационному укреплению Профсоюза:

стремятся к высокой активности в составе выборных профсоюзных органов;

заботятся о профсоюзном активе и его резерве;
 развивают дух творчества, внедряют в работу профсоюзной организации лучшие идеи;
 проводят регулярное обучение профсоюзных активистов;
 ставят реальные и понятные цели в ходе реализации уставных функций профсоюза и добиваются их реализации;
 осуждают любые действия, направленные на ослабление профсоюзной организации;
 терпимо относятся к ошибкам коллег, допускаемым в ходе профсоюзной работы, потому что совершаются они не специально;
 не накапливают негативную информацию, а честно обсуждают ее на заседаниях выборных профсоюзных органов.

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

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

Все уставные нормы в деятельности райкома профсоюза и его президиума должны неукоснительно соблюдаться.

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

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

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

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

Каждый член Профсоюза, обратившийся в райком профсоюза достоин внимательного отношения, индивидуального подхода.

Исполнительская дисциплина - показатель эффективности и зрелости профсоюзной организации

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

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

Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры профсоюзной организации:

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

Профсоюза;

- история и традиции профсоюзной организации;
- правовая грамотность профсоюзного актива;
- активность работы выборных профсоюзных органов;
- состояние культуры социального партнерства в коллективе;
- состояние культуры внутрисоюзных отношений (соблюдение норм устава Профсоюза и т.д.);

- общие результаты защитной деятельности Профсоюза;
- состояние информационной работы в организации Профсоюза;
- уровень профессионализма профсоюзного актива;
- соответствие форм, методов и приемов работы профсоюзных органов требованиям времени;

- состояние микроклимата в профсоюзной организации;
- культура взаимодействия с иными общественными организациями и

др.

Элементы организационной культуры председателя организации Профсоюза. В работе председателя районной профсоюзной организации с профсоюзным активом можно выделить в организационном аспекте два взаимосвязанных момента:

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

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

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

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

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

действовать решительно, слаженно и дружно с членами выборных профсоюзных органов районной организации, с председателями первичных

профсоюзных организаций, иметь свою позицию по обсуждаемым вопросам, не отступать от правовых и уставных норм;

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

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

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

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

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

Кодекс этики членов выборных профсоюзных органов

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- руководствоваться интересами члена Профсоюза и Профсоюза в целом;

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

- проявлять уважение к Уставу Профсоюза и утвержденной символике Профсоюза;
- заботиться о повышении авторитета Профсоюза;
- руководствоваться принципами законности, беспристрастности и справедливости.
- не допускать любых форм публичной поддержки политических партий;
- проявлять уважение к убеждениям, традициям, культурным особенностям этнических и социальных групп, религиозных конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному миру и согласию;
- содействовать представителям средств массовой информации в объективном освещении деятельности Профсоюза и его профсоюзных организаций на местах, уважительно относиться к профессиональной деятельности журналистов;
- не допускать высказываний, заявлений, обращений от имени профсоюзной организации не будучи на то уполномоченным;
- уведомлять председателя организации Профсоюза или аппарат комитета профсоюза о своем опоздании или невозможности принять участие в заседании выборного профсоюзного органа и др.

ГЛАВА X ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

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

- в первичной профсоюзной организации - не реже 1 раза в 2-3 года;
- в территориальной (районной, городской) организации - не реже 1 раза в 5 лет.

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

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

- собрания в первичной профсоюзной организации - не позднее, чем за 15 дней;
- конференции в территориальной организации Профсоюза - не позднее, чем за один месяц.

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

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

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

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

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

Отчетные доклады территориальных комитетов профсоюза предварительно обсуждаются и утверждаются на пленарных заседаниях комитетов профсоюза.

Отчетный доклад ревизионной комиссии утверждается на заседании ревкомиссии.

10.1. ПРИМЕРНАЯ ПОВЕСТКА ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Отчет о работе районного комитета профсоюза.

Отчет о работе ревизионной комиссии районной организации Профсоюза.

Выборы председателя районной организации Профсоюза.

Выборы (формирование) районного комитета профсоюза.

Выборы (формирование) ревизионной комиссии районной организации Профсоюза.

Выборы делегатов на конференцию вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Делегирование представителей в состав выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Об утверждении порядка избрания территориального комитета и ревизионной комиссии (*при необходимости*).

Внесение поправок изменений и дополнений в Положение о районной организации Профсоюза (*при необходимости*).

10.2. РЕГЛАМЕНТ И РАБОЧИЕ ОРГАНЫ КОНФЕРЕНЦИИ

Отчетно-выборная конференция считается правомочной (*имеет кворум*) при участии в ней не менее двух третей избранных делегатов конференции.

Регламент работы, составы рабочих органов и повестка дня конференции предварительно формируются и обсуждается на заседании районного комитета профсоюза и вносятся на утверждение конференции.

Конференцию территориальной (районной) организации Профсоюза по должности открывает и закрывает председатель районной организации Профсоюза.

В соответствии с традициями и нормами профсоюзной демократии для ведения районной профсоюзной конференции, в том числе и отчетно-выборной конференции открытым голосованием избираются: рабочий президиум; мандатная комиссия; редакционная комиссия; секретариат; счетная комиссия или группа счетчиков.

Количественный и персональный состав рабочих органов конференции вносит на рассмотрение райком профсоюза, а окончательное решение принимается конференцией.

Решения конференции по вопросу повестки дня считаются принятыми, если за него проголосовало более половины делегатов, принимающих участие в голосовании при наличии кворума.

Оценка работы выборного органа территориальной организации профсоюза. В силу сложившейся профсоюзной практики, по итогам отчета за период полномочий, оценка профсоюзному комитету выставляется в форме «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Зачастую на профсоюзных собраниях члены профсоюза оценивают работу профкома по принятой школьной шкале на «четыре», «пять», «три» или «два».

Член Профсоюза вправе высказать свою точку зрения и оценить работу профкома в любой удобной для него форме, поскольку преследуется только одна цель - выяснить удовлетворены или нет делегаты конференции и члены Профсоюза работой райкома профсоюза и избранного ими председателя организации Профсоюза за отчетный период. А дело счетной комиссии, президиума и организаторов конференции подсчитать все положительные и отрицательные оценки и сформулировать их в обобщенной форме – «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

10.3. ПОРЯДОК ВЫБОРОВ, ПРОЦЕДУРА ГОЛОСОВАНИЯ

Выборы профсоюзных органов (райком профсоюза, ревизионная комиссия, председатель районной организации Профсоюза) проводятся после заслушивания и обсуждения на конференции отчета районного комитета профсоюза и ревизионной комиссии и принятия по отчетам соответствующих решений, а также после утверждения доклада мандатной комиссии по итогам проверки полномочий избранных делегатов.

На конференции районной организации Профсоюза избираются коллегиальные и единоличные выборные профсоюзные органы:

- районный комитет профсоюза;
- ревизионная комиссия;
- председатель районной организации Профсоюза.

Порядок выдвижения и процедура голосования по выборам профсоюзных органов районной организации Профсоюза устанавливается конференцией.

Избрание коллегиальных выборных профсоюзных органов (райком профсоюза, ревизионная комиссия) возможно по принципу прямого делегирования от первичных профсоюзных организаций по норме, установленной райкомом профсоюза при принятии решения о проведении районной отчетно-выборной профсоюзной конференции.

Избрание председателя районной организации Профсоюза осуществляется в соответствии с порядком, определяемым райкомом профсоюза. В период подготовки конференции райком профсоюза или по его поручению специально созданная кадровая комиссия организует сбор предложений по кандидатуре на должность председателя районной организации Профсоюза. По итогам рассмотрения поступивших предложений по кандидатуре формируется список кандидатов на должность председателя районной организации Профсоюза для внесения предложения райкома профсоюза на рассмотрение профсоюзной конференции.

Внесение предложений от имени райкома профсоюза по кандидатурам на должность председателя районной организации не ограничивает прав делегатов конференции выдвигать и другие кандидатуры на эту должность.

В состав коллегиальных профсоюзных органов могут быть выдвинуты и избраны члены Профсоюза, отсутствующие на конференции.

Процедура выдвижения и обсуждения кандидатур, как правило, предусматривает подведение черты под выдвижением и голосование по каждой кандидатуре на предмет включения ее в список для обсуждения и дальнейшего голосования по выборам на должность в профсоюзе.

Выборы профсоюзных органов, в том числе и председателей организаций, делегатов на конференции соответствующих вышестоящих территориальных организаций Профсоюза, делегирование представителей в составы профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза осуществляются как открытым, так и закрытым (тайным) голосованием (решение по форме голосования в каждом отдельном случае принимается голосованием делегатов конференции).

В случае если избрание (формирование) коллегиального выборного профсоюзного органа осуществляется прямым делегированием, то проводится открытое голосование списком за весь состав соответствующего комитета профсоюза. Если выборы территориального комитета профсоюза персонально проводятся непосредственно на конференции, то голосование может быть как открытое, так и тайное в зависимости от решения конференции.

Открытое голосование. При открытом голосовании делегаты конференции проводят голосование по каждой кандидатуре в отдельности, предварительно включенной в список по выборам председателя, территориального комитета профсоюза или делегатов на конференцию соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

При открытом голосовании подсчет голосов, как правило, проводится группой счетчиков или рабочим президиумом конференции. По каждой кандидатуре подсчитываются голоса, поданные «за», «против»,

«воздержался», которые после оглашения заносятся в протокол и оформляются постановлением отчетно-выборной конференции.

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

Закрытое (тайное) голосование. Для проведения закрытого (тайного) голосования и подсчета его результатов конференция избирает из своего состава открытым голосованием счетную комиссию. В обязанности счетной комиссии входит только проведение закрытого (тайного) голосования и подсчет голосов. В состав счетной комиссии не целесообразно избрание членов Профсоюза, кандидатуры которых выдвинуты для избрания в составы выборных органов территориальной организации Профсоюза.

Счетная комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря, о чем составляется протокол № 1 счетной комиссии, который подлежит утверждению конференцией.

Процедура закрытого (тайного) голосования предполагает следующий порядок:

- счетная комиссия на основании сформированных рабочим президиумом конференции списков подготавливает бюллетени для тайного голосования в отдельности по каждому виду голосования: по выборам председателя организации Профсоюза, территориального комитета профсоюза, ревизионной комиссии, делегатов на конференции вышестоящих профсоюзных организаций, представителей в составы профсоюзных органов вышестоящих профсоюзных организаций (фамилии кандидатов располагаются в алфавитном порядке);

- избирательная урна опечатывается и помещается в комнату для тайного голосования (создаются условия для соблюдения условий тайного голосования);

- счетная комиссия организует выдачу бюллетеней делегатам конференции и обеспечивает тайное голосование. При этом членами счетной комиссии обеспечивают учет количества делегатов конференции, принявших участие в голосовании.

Каждый делегат при закрытом (тайном) голосовании имеет право зачеркивать в бюллетене кандидатуры или вносить новые независимо от того, в каком количестве предварительно намечено избирать тот или иной профсоюзный орган.

Недействительными признаются порванные бюллетени, бюллетени, в которых перечеркнуты фамилии всех кандидатов, а также бюллетени неустановленной формы.

После голосования счетная комиссия производит подсчет результатов голосования по каждому бюллетеню в отдельности (бюллетеней столько, сколько было видов голосования), составляет по результатам голосования протокол № 2, в котором указывается количество голосов, поданных «за» и «против» каждой кандидатуры по всем выбираемым профсоюзным органам. Протокол № 2 счетной комиссии подписывается председателем,

секретарем, членами счетной комиссии и вносится на утверждение конференции.

После утверждения конференцией протокола № 2 все кандидатуры, набравшие по результатам голосования более половины голосов, являются избранными.

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

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

Если делегаты конференции не согласятся с результатами голосования, то проводится новое выдвижение и повторное голосование по каждой кандидатуре.

Поименный состав избранных в состав территориального комитета профсоюза, ревизионную комиссию, делегатами на конференцию вышестоящей организации Профсоюза, делегированных в состав выборного органа вышестоящей организации Профсоюза вносятся в протокол конференции и оформляются ее постановлением.

Избрание председателя организации Профсоюза. Председатель территориальной организации Профсоюза избирается на профсоюзном собрании в порядке, определяемом конференцией или территориальным комитетом профсоюза.

Общие сроки полномочий для всех выборных профсоюзных органов в Профсоюзе - 5 лет. Лишь сроки полномочий выборных органов первичных профсоюзных организаций – 2 - 3 года.

В случае досрочного прекращения полномочий одним из выборных профсоюзных органов первичной или территориальной профсоюзной организации (председателя, комитета профсоюза) по любым основаниям, новые профсоюзные органы избираются на срок полномочий до очередного отчетно-выборного профсоюзного собрания (конференции).

В случае если первичная или территориальная профсоюзная организация создана в период, когда остается менее чем год до завершения общих сроков полномочий выборных органов в Профсоюзе, решением соответствующего выборного органа вышестоящей организации Профсоюза могут быть продлены сроки полномочий профорганов этой организации до отчетно-выборной кампании.

Началом срока полномочий председателя является дата профсоюзного собрания или конференции, на котором он был избран.

Вступление в должность председателя территориальной организации Профсоюза осуществляется со дня его избрания на профсоюзной конференции (*в течение недели оформляется и подписывается акт передачи дел от предыдущего председателя территориальной организации Профсоюза*).

Результаты выборов оформляются постановлением конференции об избрании председателя территориальной организации Профсоюза, отражаются в протоколе и выписка направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

При выборах председателя организации закрытым (*тайным*) голосованием из нескольких кандидатур (*на альтернативной основе*) при голосовании в бюллетене должна остаться лишь одна из выдвинутых кандидатур. При оставлении в бюллетене более одной кандидатуры такие бюллетени счетной комиссией признаются недействительными. Избранной считается кандидатура, получившая больше половины голосов делегатов конференции, участвующих в голосовании при наличии кворума.

Если в результате голосования ни одна из кандидатур не набирает более половины голосов, то проводится второй тур голосования, когда в бюллетене оставляются две кандидатуры, получившие большее количество голосов в первом туре голосования. Если и в этом случае ни одна из кандидатур не набирает более половины голосов, то по решению конференции проводится новое выдвижение кандидатур.

Недействительными считаются бюллетени неустановленной формы, а при выборах председателя организации Профсоюза - бюллетени, в которых оставлено более одной кандидатуры.

Все материалы тайного голосования хранятся в соответствующем территориальном комитете профсоюза на правах документов строгой отчетности до очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции, после чего уничтожаются по акту.

В соответствии с Уставом Профсоюза и примерным Положением об организации Профсоюза председатель территориальной организации Профсоюза является председателем территориального комитета и его президиума, входит в состав территориального комитета и президиума, ведет их заседания и подписывает постановления.

Председатель территориальной организации Профсоюза открывает и ведет заседания территориального комитета и его президиума, подписывает их постановления.

Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции.

Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции это, по сути, наказ новому составу районного или городского комитета профсоюза, наиболее полно отражающий предложения и критические замечания, содержащиеся в отчетном докладе, а также в выступлениях делегатов конференции по всем основным направлениям деятельности профсоюзной организации.

Постановление конференции, как правило, состоит из двух частей. В первой – ***констатирующей*** – дается анализ работы профсоюзной организации и ее выборных профсоюзных органов по реализации в отчетный период функции Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, других профсоюзных функций, а также обеспечению выполнения решений предыдущей отчетно-

выборной конференции и постановлений профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

Эта часть должна быть краткой, конкретной, объективно отражать как положительные стороны в работе, так и недостатки и их причины.

Во второй части, *постановляющей*, определяются задачи профсоюзной организации исходя из реальной текущей ситуации, складывающейся в сфере социально-трудовых отношений в образовании на муниципальном уровне, и уровня материального обеспечения членов Профсоюза. Здесь важно наметить на перспективу реальные меры по улучшению деятельности выборных профсоюзных органов по тем или иным направлениям деятельности с указанием сроков выполнения.

10.4. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ И ХРАНЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

По итогам отчетно-выборной конференции оформляется протокол (стенограмма). Протоколу отчетно-выборной конференции присваивается общий порядковый номер конференции, как правило, со дня образования организации.

В случае тайного голосования бюллетени, протоколы счетной комиссии, а также другие документы (заявления, записки и др.) хранятся в райкоме профсоюза до следующей конференции на правах документов служебного пользования (*после избрания нового состава райкома профсоюза материалы предыдущих отчетов и выборов уничтожаются по акту, который подписывается председателями организации Профсоюза и председателем ревизионной комиссии и хранится в делах райкома профсоюза*).

В целях обеспечения легитимности в дальнейшей деятельности председателя и райкома профсоюза при обнаружении нарушений уставных норм в ходе проведения отчетно-выборной профсоюзной конференции важно в оперативном порядке принимать меры по их устранению.

При необходимости (*в случае обнаружения в ходе отчетно-выборной профсоюзной конференции грубого нарушения Устава Профсоюза*) выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза вправе принять решение об отмене результатов выборов в районной организации Профсоюза и назначить сроки повторного проведения конференции.

По итогам отчетов и выборов в районной организации Профсоюза, а также по итогам районной отчетно-выборной профсоюзной конференции составляется отчет по установленной в Профсоюзе форме, который подписывается председателем и направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

ГЛАВА XI ФИНАНСОВАЯ РАБОТА В ПРОФСОЮЗЕ

Под финансовой работой понимается система организационно-финансовых мер выборных профсоюзных органов, включающая организацию сбора, поступления на счета выборных профсоюзных органов, организацию бухгалтерского учета, отчетности и расходование на уставную деятельность членских профсоюзных взносов и других доходов профсоюзного бюджета, предусмотренных Уставом Профсоюза и действующим законодательством РФ.

В основу финансовой работы Профсоюза положен принцип, отвечающий характеру деятельности Профсоюза, - максимальное возвращение средств, полученных от членов Профсоюза в виде членских взносов, на благо самих же членов Профсоюза через результаты деятельности профсоюзных организаций и Профсоюза в целом.

Уставом Профсоюза определены и основные источники формирования средств и имущества. Имущество Профсоюза образуется из вступительных и ежемесячных членских взносов, которые являются основой осуществления уставной деятельности Профсоюза.

В собственности Профсоюза и его организаций, в том числе на муниципальном уровне могут находиться здания, сооружения, земельные участки, оборудование и другое имущество.

Минимальные размеры ежемесячных членских взносов установлены в следующем размере:

- ежемесячный членский взнос в размере 1 процента от месячного заработка, стипендии.
- вступительный взнос в Профсоюз уплачивается в размере ежемесячного членского взноса.

Первичная организация Профсоюза имеет право увеличивать размер ежемесячного членского взноса. Сумма взноса сверх установленного размера остается в распоряжении первичной организации Профсоюза и является ее собственностью.

Первичная организация Профсоюза имеет право устанавливать льготный размер членских взносов для лиц, не имеющих заработка.

Для того, чтобы структурные звенья Профсоюза могли осуществлять операции с данным имуществом, устав Профсоюза наделил их возможностью приобретения прав юридического лица.

В соответствии с уставом Профсоюз решения о размере отчислений членских взносов (в %) в ЦК Профсоюза, окружные, областные, краевые, республиканские комитеты профсоюза принимаются на Пленуме ЦК Профсоюза, заседаниях соответствующих выборных органов территориальных организаций Профсоюза (или на конференциях) и являются обязательными для всех профсоюзных организаций.

В связи с тем, что структура Профсоюза имеет свою специфику, заключающуюся в наличии большого количества малочисленных первичных профсоюзных организаций, многие первичные профсоюзные организации учреждений образования (*школы, дошкольные и внешкольные учреждения*) на практике не приобретают право юридического лица, а финансируются

территориальными (*районными, городскими*) организациями Профсоюза в соответствии с решениями, принимаемыми пленумами соответствующих комитетов профсоюза.

11.1. ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА ПРОФСОЮЗА

Финансовая политика Профсоюза нацелена и предполагает:

- приведение финансовой работы в организациях Профсоюза в соответствие с ГК РФ (ст. 48, 117, 213), ФЗ «Об общественных объединениях» (ст.29, 32), «О некоммерческих организациях» (ст.6, 26), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.24, 28), «О бухгалтерском учете» (ст.5,6,8), создающих правовые основы финансовой деятельности Профсоюза;
- построение эффективной системы управления финансами Профсоюза, направленной на достижение уставных целей;
- предотвращение отрицательных результатов финансовой деятельности организаций Профсоюза и выявление внутренних финансовых резервов обеспечения его финансовой устойчивости;
- создание механизма более рационального использования профсоюзных средств на уставную деятельность через единые правила финансовой работы профорганизаций и комитетов профсоюза;
- соблюдение механизма передачи в соответствии с законодательством РФ собственности Профсоюза в оперативное управление первичным и территориальным организациям Профсоюза и определение порядка, обеспечивающего финансовую устойчивость функционирования структур и Профсоюза в целом;
- достижение прозрачности финансового состояния организаций Профсоюза для члена Профсоюза;
- улучшение использования организациями Профсоюза рыночных механизмов привлечения финансовых средств;
- достижение оптимального учета интересов всех структур Профсоюза в финансовом обеспечении их деятельности.

11.2. СОДЕРЖАНИЕ ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Финансовая работа организации Профсоюза и ее выборного профсоюзного органа включает:

- составление сметы комитета профсоюза соответствующего уровня;
- обеспечение своевременного поступления в кассу профсоюзной организации денежных средств, предусмотренных сметой;
- экономное и целесообразное расходовании средств;
- ведении бухгалтерского учета денежных средств и материальных ценностей;
- составление отчета об использовании средств профсоюзного бюджета и предоставление его на рассмотрение и утверждение соответствующего выборного профсоюзного органа или собрания(конференции);

обеспечение и сохранность денежных средств и имущественно-материальных ценностей;

своевременное начисление и уплату налогов, предусмотренных законодательством;

предоставление возможности и создание условий для работы контрольно-ревизионной комиссии;

своевременное предоставление отчета в налоговые органы, вышестоящие профсоюзные органы.

Порядок рассмотрения и утверждения бюджетов и смет выборных профсоюзных органов. Проекты смет и бюджетов профсоюзных организаций составляются на основе анализа отчетных данных об использовании средств за предыдущий финансовый год.

Сметы профсоюзных организаций подлежат утверждению на собраниях первичных или заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов районных организаций Профсоюза.

11.3. СМЕТА ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА И ПРИНЦИПЫ ЕЕ СОСТАВЛЕНИЯ

Для планирования доходов и расходов составляется смета. Согласно ст.3 и ст.29 ФЗ «О некоммерческих организациях» профсоюзные организации обязаны составлять сметы, а также финансовый план, который утверждается высшим органом (в данном случае пленумом районного комитета профсоюза).

Смета районной профсоюзной организации выполняет две важные функции:

Распорядительную, поскольку является документом, принятым решением руководящего органа районной организации профсоюза (пленумом райкома профсоюза).

Регламентирующую, поскольку смета- это основной документ, регламентирующий финансово-хозяйственную деятельность районной организации Профсоюза на определенный период.

Смета районного комитета профсоюза - это финансовый план формирования и использования средств, поступающих в распоряжение организации профсоюза в соответствии с уставом Профсоюза.

Смета составляется на календарный год, а потому ее называют «годовая смета».

Рекомендуется (для крупных территориальных профсоюзных организаций) статьи сметы выражать в процентном отношении от доходов профсоюзной организации. В связи с тем, что территориальной организации Профсоюза необходимо отчитываться перед налоговыми органами ежеквартально, то смету следует составлять поквартально на весь год вперед. Каждые три месяца сметные суммы за прошедший квартал суммируются, суммы на последующие три квартала при необходимости пересматриваются и добавляются к бюджету на предстоящий год. Этот прием носит название скользящего метода составления сметы.

В структуре годовой сметы выделяется, как правило, доходная и расходная части.

В соответствии с введением в действие плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности Советом ФНПР предложен рабочий «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных организаций».

Процент отчислений от членских профсоюзных взносов, оставляемый в районной профсоюзной организации, определяется в соответствии с п. 53 Устава Профсоюза.

В соответствии с законодательством РФ в Профсоюзе процент отчисления средств на содержание деятельности на том или ином уровне структуры Профсоюза устанавливается сверху вниз.

Исходя из этого решение о размере отчисления членских профсоюзных взносов на организацию работы высшего органа Профсоюза принимает Пленум ЦК Профсоюза. В соответствии с новым законодательством РФ, всякий раз при принятии решения о проценте отчисления в ЦК Профсоюза Пленум ЦК Профсоюза принимает решение в форме постановления о передаче оставшейся суммы членских профсоюзных взносов (в процентном выражении) в оперативное управление территориальным организациям Профсоюза, которые на основании п. 53 Устава Профсоюза определяют размеры средств на организацию работы территориальной организации Профсоюза. Пленумы районных (городских) организаций Профсоюза принимают решение о процентном отчислении на организацию профсоюзной работы на их уровне. Оставшиеся средства поступают в распоряжение первичной профсоюзной организации. Как правило, этот размер колеблется в пределах 20-30%.

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

Исходя из сложившейся практики и функциональных обязанностей проект сметы разрабатывается председателем и бухгалтером районной организации профсоюза и после обсуждения на президиуме райкома профсоюза вносится на утверждение Пленума райкома профсоюза.

Одновременно на основании рекомендаций ЦК Профсоюза рассматриваются и утверждаются штатное расписание и должностные оклады освобожденных профсоюзных работников районного комитета профсоюза, премиальный фонд, размеры доплат неосвобожденным профсоюзным работникам.

Пленум районного комитета профсоюза вправе вносить в течение года изменения в смету по всем показателям, за исключением тех, которые определены вышестоящим профсоюзным органом (процент отчисления в вышестоящий орган, предельные нормы расходов по тем или иным показателям и др.)

Правильное составление сметы имеет большое значение для финансовой работы Профсоюза, но этого недостаточно. Необходим постоянный контроль за выполнением предусмотренных сметой доходов и расходов. Право контроля за финансами организаций Профсоюза предоставлено ревизионным комиссиям этих организаций, а также выборным органам вышестоящих организаций Профсоюза.

Планирование доходной части сметы. В доходной части сметы отражаются источники поступления средств:

- отчисления от членских и вступительных профсоюзных взносов;
- прочие поступления;
- внутрибюджетные перечисления.

Рассмотрим, что представляет собой каждая статья доходной части сметы, каковы источники их образования, каков порядок их планирования.

Отчисления от членских профсоюзных взносов.

Основным источником доходной части сметы районного комитета профсоюза являются вступительные и членские профсоюзные взносы.

Профсоюзные взносы, исчисленные с заработка по основному месту работы, уплачиваются в безналичной форме через бухгалтерию учреждения образования.

Примерный перечень расходов средств профсоюзных организаций и Профсоюза включает:

обеспечение деятельности выборных профсоюзных органов по представительству и защите прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

обеспечение организационных мероприятий, связанных с осуществлением уставных функций (заключение соглашений, смотры, конкурсы и др.);

содержание аппаратов организаций Профсоюза;

обучение профсоюзных кадров и актива;

содержание или аренды помещений выборных органов Профсоюза;

организационное обеспечение деятельности организаций и профсоюзных органов (конференции, собрания, заседания комитетов, президиумов и пленумов, расходы по командировкам и др.);

создание системы социальной защиты освобожденных профсоюзных работников;

обслуживание членства в Профсоюзе (изготовление бланков профсоюзных билетов, профсоюзной символики и др.);

создание системы поощрения профсоюзных кадров и актива (изготовление наград, обеспечение бланками Почетных грамот и др.);

изготовление и обеспечение организаций Профсоюза едиными формами статистической и финансовой отчетности;

приобретение множительной и компьютерной техникой;

создание собственной информационной системы (выпуск регулярных бюллетеней, журналов и др.);

обеспечение методической работы (выпуск учебных пособий и методических бюллетеней);

создание фондов обучения профсоюзных кадров и актива и др.;
финансовое выполнение обязательств перед выборными органами
вышестоящих профсоюзных организаций.

Кроме того, в соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзные организации могут иметь на своем балансе (на правах собственности) спортивные, оздоровительные, культурно-просветительские учреждения и соответственно нести по ним расходы.

В соответствии с Уставом Профсоюза на уставную деятельность должны расходоваться и поступления от хозяйственной деятельности профсоюзных организаций.

Как правило, основанием для определения размера ассигнований на проведение конкретных мероприятий является план и смета на проведение мероприятий.

11.4. ПОРЯДОК УПЛАТЫ ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНЕСОВ

В соответствии с Уставом Профсоюза все члены Профсоюза, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации, ежемесячно уплачивают членские профсоюзные взносы в размере одного процента от заработной платы.

Временно не работающие члены Профсоюза или вышедшие на пенсию уплачивают членские профсоюзные взносы по ведомости в первичную профсоюзную организацию, в которой состоят на профсоюзном учете. Председатель первичной профсоюзной организации в установленном порядке вносит собранные профсоюзные взносы на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза.

По желанию работника, являющегося членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ или членом другого профсоюза и работающего в образовательном учреждении в качестве внешнего совместителя, с него также могут удерживаться членские профсоюзные взносы в порядке, установленном в профсоюзной организации.

Долгое время в профсоюзах действовал порядок уплаты взносов с применением марок. С июля 1979 года, когда Секретариат ВЦСПС (бывший Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов) разрешил вводить новую форму, профсоюзные организации стали вводить безналичную уплату взносов. Затем эта форма уплаты профсоюзных взносов нашла свое отражение в законодательства РФ. В статье 28 ФЗ «О профсоюзах..» определено, что при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Обязанность работодателя по перечислению членских профсоюзных взносов закрепляется коллективным договором.

Заявление о безналичной форме уплаты членских профсоюзных взносов член Профсоюза пишет один раз. Заявление подается на имя работодателя (*руководителя образовательного учреждения*) один раз

(законодательство не предусматривает его обновление через какой-то период времени) при вступлении в Профсоюз и действует до тех пор, пока работник находится в трудовых отношениях и пока он в письменной форме не известит работодателя о прекращении взимания членских профсоюзных взносов (в связи с прекращением членства в Профсоюзе по любым основаниям).

Ревизионная комиссия профсоюзной организации не реже двух раз в год проверяет правильность поступления профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления на расчетный счет профсоюзной организации. При нарушении сроков и порядка перечисления членских профсоюзных взносов, предусмотренных коллективным договором, соглашением, использовании профсоюзных средств не по назначению администрация несет ответственность в соответствии с действующим законодательством ст. 29, 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Поскольку результатами деятельности профсоюзных организаций пользуются не только члены Профсоюза и их семьи, но и работники, не являющиеся членами профсоюза, а потому ФЗ «О профсоюзах...» (ст.28, п.4) предусматривает, что «...работодатели по письменному заявлению работников - не членов профсоюза ежемесячно перечисляют на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленном коллективным договором, соглашением».

Письмом Центрального банка РФ от 27 мая 1997 г. № 456 подтверждено, что перечисление профсоюзных взносов на текущие счета профсоюзов с расчетных (текущих) счетов юридических лиц должно производиться одновременно с получением средств на заработную плату на основании платежных поручений организаций. Таким образом, при недостатке средств на расчетном счете учреждение перечисление профсоюзных взносов на те же счета профсоюзов должны производиться в третью очередь одновременно с получением средств на заработную плату (ст. 855 ГК РФ).

Прочие поступления. По этой статье отражаются суммы, поступившие из прочих источников. Для профсоюзных организаций, не занимающихся предпринимательской деятельностью, существует несколько источников прочих поступлений:

1. Поступления от хозяйственных органов на культурно-массовую и спортивную работу. ФЗ «О профсоюзах...», устанавливает, что «размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им культурно-массовой и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, коллективным договором, соглашением».

2. Процент за пользование остатками средств, находящихся на текущем счете (по договору с банком).

3. Процент, получаемый от размещения свободных средств на депозитном вкладе или депозитном сертификате, от дивидендов по акциям, ценным бумагам.

4. Получение средств и имущества безвозмездно.

5. Доход от сдачи имущества в аренду.

6. Реализация основных фондов и другого имущества.

7. Средства, выявленные при инвентаризации.

8. Возврат расходов прошлых лет.

Доходы, полученные по п.3, 4, 5 подлежат обложению налогом на прибыль, как внереализационные доходы.

Внутрибюджетные поступления. Дополнительные средства могут поступать от выборных органов вышестоящих профсоюзных организаций и наоборот (от нижестоящих структур) на проведение конкретных мероприятий (семинары, смотры, конкурсы, обучение и т.д.).

11.5. КОНТРОЛЬНО-РЕВИЗИОННАЯ РАБОТА

Поскольку в Профсоюзе членство индивидуальное, а не коллективное, то, как известно, учитель или другой работник образования вступает не в первичную или районную профсоюзную организацию, а в Профсоюз. В Гражданском кодексе РФ (ст.117) определено, что в общественных организациях, основанных на индивидуальном членстве, член общественного объединения, передавший часть своего имущества в качестве членского взноса, теряет на него право. Собственником переданного в качестве членского взноса имущества становится Профсоюз, а не первичная или районная профсоюзные организации.

В связи с этим Профсоюз в своем уставе определил порядок пользования имуществом Профсоюза (членскими профсоюзными взносами). В соответствии с уставом Профсоюза для обеспечения финансовой деятельности структур Профсоюз (*ЦК Профсоюза как высший орган в период между Съездами*) передает им часть имущества (*в виде членских профсоюзных взносов*) в оперативное управление. Структурные звенья Профсоюза - первичные, районные, городские, окружные, областные, краевые и республиканские организации Профсоюза владеют, пользуются и распоряжаются имуществом Профсоюза на правах оперативного управления в пределах, установленных законами, и в соответствии с уставными целями и назначением имущества (ст. 117 ГК РФ, ст.32 ФЗ «Об общественных объединениях»).

Это означает, что они становятся субъектами гражданского права и могут владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом Профсоюза на правах оперативного управления, а также нести обязанности. При этом организации Профсоюза несут ответственность перед Профсоюзом за сохранность и эффективное использование закрепленной за ними собственности.

В силу этого положения выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза имеют уставное право осуществлять внутрипрофсоюзный

(ведомственный) контроль (внутренний аудит) за эффективность и целесообразностью расходования профсоюзных средств по всей вертикали структуры Профсоюза. Для этих целей в аппаратах выборных профсоюзных органов могут вводиться должности ревизоров для осуществления финансовых ревизий, проверок целесообразности и правильности расходования средств Профсоюза. По итогам работы ревизоров или иных финансовых проверок вопросы могут заслушиваться за заседаниях президиумов комитетов профсоюза,, а в случае обнаружения грубых нарушений и тем более финансовых злоупотреблений комитеты профсоюза вправе передавать дела в следственные органы и привлечения распорядителей кредитов к уголовной ответственности.

Одновременно с внутрипрофсоюзным финансовым контролем в Профсоюзе существует система – институт общественного профсоюзного (со стороны членов Профсоюза) контроля, которую образуют ревизионные комиссии.

Ревизионная комиссия организации Профсоюза наделена правом только проводить ревизии и информировать по итогам конференцию или выборный профсоюзный орган вышестоящей профсоюзной организации, вплоть до ЦК Профсоюза (при необходимости в случае грубых финансовых нарушений или нарушений устава профсоюза выборный профсоюзный орган вышестоящей организации Профсоюза вправе реагировать на сигналы ревизионной комиссии вплоть до созыва внеочередной конференции для выражения недоверия выборному профсоюзному органу или руководителю профсоюзной организации, допустившим финансовые нарушения).

Ревизионная комиссия территориальной организации Профсоюза избирается с целью осуществления контроля за правильностью расходования средств профсоюзного бюджета территориальным комитетом профсоюза, проверки его финансово-хозяйственной деятельности.

Ревизионная комиссия избирается на конференции одновременно с территориальным комитетом профсоюза на срок полномочий территориального комитета профсоюза, подотчетна конференции территориальной организации Профсоюза и выборному органу вышестоящей организации Профсоюза.

Количественный состав ревизионной комиссии районной организации Профсоюза устанавливается конференцией, но, как показывает практика, наиболее работоспособной комиссия считается при избрании ее в количестве 7 - 9 человек. Член ревизионной комиссии не может одновременно являться членом территориального комитета профсоюза.

Ревизионная комиссия избирает из своего состава председателя и заместителя (заместителей).

Члены ревизионной комиссии участвуют в работе конференций, а председатель комиссии - в работе территориального комитета профсоюза, президиума территориального комитета профсоюза с правом совещательного голоса.

Содержание деятельности ревизионной комиссии. Ревизионная комиссия не реже 1 раза в год осуществляет документальные проверки (ревизии):

финансово-хозяйственной деятельности территориального комитета профсоюза, а также организаций и учреждений, учрежденных территориальной организацией Профсоюза;

полноты сбора членских профсоюзных взносов;

своевременности перечисления членских профсоюзных взносов на счет территориальной организации Профсоюза;

правильности ведения бухгалтерского учета средств и материальных ценностей;

соблюдения финансовой дисциплины;

правильности составления и исполнения смет;

сохранения денежных средств и материальных ценностей, целесообразности произведенных расходов;

достоверности финансовой отчетности.

Ревизионная комиссия имеет право запрашивать в кредитных организациях данные о наличии средств на текущем счете территориальной организации Профсоюза.

Ревизионная комиссия самостоятельно определяет периодичность заседаний, порядок проведения проверок и ревизий.

Заседания ревизионной комиссии проводятся по мере необходимости.

Ревизии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

По результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности территориального комитета профсоюза составляется акт, который подписывается председателем и членами ревизионной комиссии. Акт ревизионной комиссии визируется председателем территориальной организации Профсоюза и представляется в территориальный комитет профсоюза и при необходимости в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Разногласия между ревизионной комиссией и территориальным комитетом профсоюза рассматриваются и разрешаются конференцией территориальной организации Профсоюза или президиумом выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

ГЛАВА XII

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО В ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Документы организации Профсоюза являются информационными источниками и средством юридического доказательства.

Вся многообразная деятельность районной и первичной профсоюзной организации отражается в различных документах, которые составляют делопроизводство выборного профсоюзного органа. Документом

профсоюзной организации может быть любая информация, зафиксированная на материальном носителе.

Профсоюзные организации в своей деятельности создают, получают и используют документы, изготовленные различными способами: рукописные, созданные на компьютере (по электронной почте), кино-, фото-документы, звуковые и иные виды документов.

Делопроизводство территориального (районного) 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 районной организации Профсоюза, 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 президиума территориального 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 районной организации Профсоюза;
 протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;
 протоколы заседаний райкома профсоюза;
 протоколы заседаний президиума райкома профсоюза;
 положения о постоянных комиссиях;
 инструкции, рекомендации по внутрисоюзным вопросам и др.

Управленческие документы:

постановления, резолюции конференций, райкома профсоюза и его президиума, решения районных собраний профсоюзного актива, распоряжения председателей организаций Профсоюза и т.п.

Информационно-справочные документы:

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

12.1. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

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

- протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;
- протоколы заседаний районного комитета профсоюза;
- протоколы заседаний президиума районного комитета;
- планы работы райкома профсоюза, постоянных комиссий;

накопительные материалы по направлениям деятельности районной организации Профсоюза исходя их уставных задач (справки и другие рабочие материалы по подготовке заседаний райкома профсоюза и президиума);

рабочие материалы постоянных комиссий райкома профсоюза;

финансовые документы (сметы, штатное расписание, статистические отчеты и другие материалы) (бухгалтерский учет и делопроизводство в бухгалтерии ведутся по отдельной номенклатуре дел);

статистические отчеты;

журнал входящей и исходящей корреспонденции;

материалы ревизионной комиссии;

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

Конкретная номенклатура (перечень дел), которая ведется в райкоме профсоюза, составляется и утверждается на заседании президиума райкома профсоюза на срок полномочий (*или на каждый год*), исходя из необходимости документального обеспечения деятельности районной организации Профсоюза.

Общие требования к профсоюзным документам

Объем профсоюзного документа, как правило, не должен превышать трех страниц, а по наиболее крупным, многоплановым проблемам – шесть страниц, не считая приложений.

Профсоюзные документы пишутся в официально-деловом стиле и должны отвечать следующим требованиям:

краткость и емкость изложения;

смысловая четкость текста и отдельных формулировок (не должно быть двоякого толкования);

последовательность изложения материала, логичность;

обоснованность выводов и предлагаемых решений;

единообразие по всему документу наименований профсоюзных органов, различных терминов;

использование слов, признанных общелитературной нормой.

Управленческие документы в Профсоюзе принимаются в форме постановлений (для руководящих и исполнительных профсоюзных органов – конференции, собрания, комитеты профсоюза) и распоряжений (для

индивидуальных выборных профсоюзных органов - председатели профсоюзных организаций).

Принимаемые профсоюзными органами документы могут делиться на нормативные и индивидуальные.

Нормативные акты содержат уставные (правовые) внутрисоюзные нормы – определенные правила, рассчитанные на длительное применение.

Индивидуальные акты содержат уставные (правовые) предписания, с помощью которых решаются конкретные вопросы профсоюзной практики в той или иной организации Профсоюза.

Постановления, распоряжения должны иметь заголовок, дату принятия и номер (*протокольный номер, включающий порядковый номер заседания профсоюзного органа и порядковый номер рассмотрения вопроса на заседании, например, 5-2 (5/2)*).

Изложению конкретных управленческих пунктов постановлений, распоряжений, как правило, предшествует преамбула (*констатирующая часть*). В констатации указываются фактические обстоятельства и мотивы, послужившие основанием для подготовки и рассмотрения тех или иных вопросов на заседании профсоюзного органа, а также содержатся ссылки на законы, постановления профсоюзных органов и иные акты, в соответствии с которыми принимается данное постановление (распоряжение). В констатацию не включаются положения нормативного характера.

За констатирующей частью следует постановляющая часть, в которой излагаются все управленческие или нормативные предписания, направленные на решение поставленной уставной задачи в последовательности, обеспечивающей правильное понимание содержания постановления.

Постановляющая часть по необходимости подразделяется на пункты. Каждый пункт содержит одно нормативное положение или управленческое предписание (*при необходимости могут указываться сроки выполнения того или иного пункта и ответственные*).

Как правило, в случае необходимости, в последнем пункте постановления делается запись по возложению контроля за выполнение постановления.

При необходимости к постановлению прилагаются приложения, справки, информации, таблицы и др., ссылка на которые обязательна в тексте постановления (*если несколько приложений, то они нумеруются по порядку*).

При подготовке вопроса на заседание коллегиального профсоюзного органа к проектам сложных по содержанию рассматриваемых проблем готовится для всех членов выборного органа *пояснительная записка (при необходимости)*.

В малочисленных первичных профсоюзных организациях, чаще всего, отдельное постановление собрания или профсоюзного комитета не принимается, а включается непосредственно в протокол, который также подписывается председателем профсоюзной организации. В таких случаях

профсоюзный комитет в текущей работе использует *(при необходимости)* выписки из протокола.

Порядок оформления протоколов. *Протокол* - это документ профсоюзной организации, в котором последовательно и в полном объеме зафиксирован весь ход проведения конференции, заседания райкома профсоюза или его президиума и принятые ими решения.

Председатель организации Профсоюза обеспечивает *(через магнитную запись, организацию работы секретариатов и др. формы)* организацию протокольных записей конференций и заседаний выборных профсоюзных органов.

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

Как правило, открывает и ведет профсоюзную конференцию председатель организации Профсоюза (помощь в ведении конференции могут оказывать члены рабочего президиума конференции).

Подписывает протокол конференции (стенограмму) в любом случае председатель районной организации Профсоюза (часто протоколы профсоюзных собраний, конференций или заседаний выборных органов подписывают председатель и секретарь, что является не верным, поскольку секретарь или секретариат избираемый как рабочий орган для оказания помощи в ведении конференции и оформлении протоколов не несет ответственности за тот или иной документ конференции. Вся ответственность за итоговый документ – протокол конференции лежит на председателе организации Профсоюза, а потому только он по должности и подписывает его).

При оформлении протоколов не существует (при рассмотрении вопросов на заседаниях) понятия «основной», «в разном» или «второстепенный» вопрос *(это условные названия для профсоюзных работников и актива, определяющие объем и затрату усилий при их подготовке и не более)*.

Любой вопрос, требующий решения конференции или выборного профсоюзного органа (с обсуждением или без обсуждения), вносится в повестку дня, рассматривается в порядке очередности, определенной на заседании, и имеет одинаковую как правовую, так и управленческую силу в профсоюзной организации.

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

12.2. ПРИМЕРНЫЕ ОБРАЗЦЫ ОФОРМЛЕНИЯ ПРОТОКОЛОВ

Профсоюз работников народного образования и науки РФ

(наименование организации Профсоюза)

ПРОТОКОЛ № _____
отчетно-выборного профсоюзной конференции
от «___» _____ 200__ г.

Избрано делегатов _____.

Присутствуют на конференции _____.

Отсутствуют по причине (болезнь, отпуск, командировки и др.

Приглашенные: _____ (ф.и.о., должность)

Председательствовал (ли) _____

Члены рабочего президиума конференции: _____ (список).

Секретариат конференции _____ (список).

Повестка дня:

1. _____

2. _____

и т.д.

1. **Слушали:** Отчет районного комитета профсоюза о работе 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 райкома профсоюза 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 конференции. Конференция определяет количественный состав, порядок избрания и голосованием избирает комиссию в количестве _____ человек в составе _____ (список).

Продолжение выступлений: (делается краткая запись выступлений).
(После прекращения прений).

Слушали: о проекте постановления отчетно-выборной районной профсоюзной конференции.

Постановили: (Приводится текст постановления по первому вопросу или указывается, что постановление на _____ листах прилагается, а также протоколируются результаты голосования по постановлению («за», «против», «воздержался»).

Постановили (по второму вопросу): Отчет ревизионной комиссии утвердить.

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

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

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

4. Слушали: об избрании счетной комиссии конференции в количестве ____ человек, персонально (указываются ф.и.о.)

5. Слушали: о выборах (формировании) райкома профсоюза.
(Заслушивается доклад мандатной комиссии о делегировании представителей в состав райкома профсоюза).

Постановили: Избрать районный комитет профсоюза из ____ человек в следующем составе *(зачитывается список избранны (делегированных) в состав райкома профсоюза) (голосовали списком __, «за» __, «против» __, «воздержался»).*

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 или списком)*).

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

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

(Председатель счетной комиссии информирует конференцию о порядке голосования, как правило, для организации голосования объявляется перерыв).

(После перерыва председатель счетной комиссии оглашает протоколы № 2,3,4. (приложения 2,3,4.).

Протоколы счетной комиссии утверждаются конференцией с указанием количества проголосовавших «за», «против», «воздержался» по каждому протоколу.

Председатель районной организации Профсоюза _____
(подпись)

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

ПРОТОКОЛ № ____ Пленарного заседания райкома (президиума) райкома профсоюза

_____ (дата)

Избрано в состав райкома _____ чел.

Присутствовало на заседании _____ чел.

Приглашены:

(Ф.И.О., должность)

Повестка дня (например) :

1. О состоянии профсоюзного членства и уплате членских профсоюзных взносов в районной организации Профсоюза.

1. **Слушали:** по первому вопросу « О.....» с докладом выступил председатель комиссии по организационно-массовой работе (ф.и.о.). (доклад прилагается).

Вопросы к докладчику: *(отражаются все вопросы).*

Выступили: *(дается ф.и.о. и краткое содержание выступления).*

Постановили: Постановление прилагается *(или приводится полный текст постановления в протоколе).*

(И так далее по каждому вопросу повестки дня).

Председатель районной организации Профсоюза

(подпись)

12.3. ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК ПЕРЕДАЧИ ДЕЛ ПРИ СМЕНЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

После отчетно-выборной профсоюзной конференции *(при смене председателя районной 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-выборной конференции.

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

Акт рассматривается и утверждается на заседании президиума райкома профсоюза.

Приемо-сдаточный акт составляется в трех экземплярах, из них первый хранится в делах райкома профсоюза, второй высылается в выборный орган вышестоящей территориальной организации профсоюза, третий выдается на руки прежнему председателю *(в акте указываются передаваемые документы, в том числе и бухгалтерские (согласно номенклатуре), печати, бланки профсоюзных билетов, материальные ценности и имущество, находящееся на балансе организации Профсоюза).*

12.4. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОКУМЕНТОВ

Заявления (письма) членов Профсоюза рассматриваются в срок до одного месяца, а не требующие дополнительного изучения и проверки – в срок не более 15 дней со дня поступления. Письма (заявления), не относящиеся к полномочиям районного комитета профсоюза, направляются по принадлежности не позднее чем в пятидневный срок.

Предложения членов Профсоюза, высказанные на конференциях, заседаниях выборных органов, фиксируются в соответствующих протоколах

и по ним организуется работа, о чем информируются заявители на очередных конференциях, заседаниях выборных органов.

В работе райкома профсоюза важное место отводится контролю за выполнением принимаемых решений.

Возможность контроля и эффективность выполнения постановления во многом зависит от качества принимаемого постановления. Наличие в постановлении конкретных и ясных формулировок, сроков исполнения и ответственных за то или иное мероприятие придает постановлению деловой характер и обеспечивает его эффективное выполнение.

Как правило, на очередном заседании президиума или райкома профсоюза или очередной профсоюзной конференции председатель организации Профсоюза информирует делегатов, членов выборных профсоюзных органов о ходе выполнения предыдущих постановлений.

Примечание

1. Конкретная система работы с документами в территориальной организации Профсоюза закрепляется организационным документом - *регламентом территориального (районного) комитета профсоюза, должностными инструкциями и др.*), в котором устанавливается порядок работы по созданию, принятию и доработке профсоюзных документов.

ГЛАВА XIII В ЗАПИСНУЮ КНИЖКУ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Выборный профсоюзный орган - орган, образованный в соответствии с Уставом Профсоюза и положением о соответствующей профсоюзной организации.

Внутрисоюзные права организаций Профсоюза – права, приобретенные организациями Профсоюза на основании Устава Профсоюза и Положения о соответствующей профсоюзной организации, зарегистрированного в выборном органе вышестоящей территориальной организации Профсоюза или ЦК Профсоюза.

Виды организаций:

Правительственные организации – этот статус присваивается высшим официальным органам власти. К ним относятся организации, зафиксированные в Конституции РФ, указах Президента РФ и т.д. (например, министерства, Агентства, Правительство РФ и т.д.).

Неправительственные организации - это организации, не имеющие такого статуса.

Коммерческие организации - организации, которые создаются физическими и юридическими лицами с целью получения максимальной прибыли в интересах учредителей.

Некоммерческие организации ставят своей основной целью удовлетворение общественных потребностей.

Бюджетные организации планируют масштаб своей деятельности исходя из выделенных государством средств.

Не бюджетные организации сами изыскивают источники финансирования, заключая договора с другими организациями, в том числе с бюджетными, на изготовление продукции или оказание услуг.

Общественные организации строят свою деятельность на основе удовлетворения социальных потребностей и интересов своих членов общества преимущественно во внутренней для организации среде. В общественных организациях все поступившие членские взносы и другие средства расходуются на удовлетворение потребностей своих же членов.

Хозяйственные организации предназначены для удовлетворения потребностей и интересов человека и общества преимущественно во внешней для организации среде путем производства продукции.

Формальные организации имеют четко поставленные цели, формализованные правила, структуру и связи. Они регистрируются в государственных органах в установленном законом порядке и могут иметь статус юридического или неюридического лица. Отношения между людьми регулируются различного рода документами: законами, приказами и т.д.

Неформальные организации создаются на базе общих интересов, имеют лидера и не ведут финансово-хозяйственной деятельности. Они не регистрируются в государственном органе. Отношения между членами строятся на основе личных симпатий.

Виды правоотношений по социальному обеспечению – правоотношения по выплате пенсий, пособий и денежных выплат.

Виды пенсий: по старости; по инвалидности; в связи с потерей кормильца; за выслугу лет; социальные; отдельным категориям граждан.

Виды пособий: по безработице; по беременности и родам; по уходу за ребенком (до полутора лет); по временной нетрудоспособности; в связи с профессиональным заболеванием; беженцам и вынужденным переселенцам; в связи с участием лица в борьбе с терроризмом; гражданам, пострадавшим в связи с вакцинацией; другие.

Виды денежных выплат: семьям, принявшим детей на воспитание; лицам, осуществляющим уход за малолетними детьми в возрасте до 3-х лет; студентам, аспирантам, находящимся в академических отпусках по состоянию здоровья; лицам, находящимся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы; женам военнослужащих; лицам, обучающимся в государственных и муниципальных учебных заведениях, на питание и проезд; другое.

Гражданские права и обязанности(Г.п.и о.) - понятие, употребляемое в гражданском праве для обозначения прав и обязанностей, составляющих содержание гражданского правоотношения.

Гражданские права и обязанности возникают гл. обр. в силу оснований, предусмотренных законом. В то же время ГК РФ допускает возникновение Г.п. и о. и из действий граждан и организаций, которые, хотя и не предусмотрены законом, но в силу общих начал и смысла гражданского законода-

тельства порождают Г.п. и о. и Г.п. и о. подразделяются в зависимости от содержания на имущественные права и личные неимущественные права; по способу защиты - на абсолютные права и относительные права, по характеру связи субъектов прав и обязанностей с объектами этих прав - на вещные права и обязательственные права (Ю.С., стр. 72).

Делопроизводство комитета 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.

Закономерности профсоюзной работы - устойчивые, повторяющиеся, существенные связи в профсоюзной работе, реализация которых позволяет профсоюзным комитетам добиваться эффективных результатов в деятельности по реализации уставных целей и задач, а также зависимость результатов работы профкомов от целей, принципов, методов, содержания, форм и средств профсоюзной работы.

Качество жизни - социально-экономическая категория, представляющая обобщение понятия «уровень жизни»; включает в себя не только уровень потребления материальных благ, но и удовлетворение духовных, в том числе образовательных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (*их представителями*) и работодателями (*их представителями*) по поводу установления и изменения условий труда (*включая заработную плату*), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

Кворум профсоюзного собрания - численное количество членов профсоюза, необходимое для определения правомочности профсоюзного собрания в соответствии с требованиями Устава Профсоюза.

Компетенция - совокупность полномочий (*прав и обязанностей*) организаций, выборных органов и председателей организаций Профсоюза, определяющих границы их полномочий в процессе осуществления ими своих функций. Компетенция выборных органов и председателей организаций Профсоюза устанавливается Уставом Профсоюза, Положениями о соответствующих организациях Профсоюза, а также постановлениями Съезда, конференций, собраний и выборных органов профсоюза.

Четкое определение компетенции (*объема и содержания прав и обязанностей*) является важным условием нормальной работы комитетов профсоюза всех уровней и председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

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

Кредитный союз (*потребительский кооператив*) – это некоммерческая организация. Цель союза – не получение прибыли, а оказание членам союза необходимых услуг.

Основные принципы деятельности кредитного союза:

добровольность вступления в кредитный потребительский кооператив граждан;

свобода выхода из кредитного потребительского кооператива граждан независимо от согласия других членов кредитного потребительского кооператива граждан;

равенство прав и обязанностей всех членов кредитного потребительского кооператива граждан независимо от размеров паевых взносов при принятии решений;

личное участие членов кредитного потребительского кооператива граждан в управлении кредитным потребительским кооперативом граждан.

Предмет деятельности кредитного союза (кооператива) - совместное сбережение личных средств, взаимное кредитование и оказание финансовой взаимопомощи членам союза.

Легитимность (*от лат. legitimus-согласный с законом, законный, правомерный, надлежащий, правильный*) - юридический термин, применяемый в социологии для характеристики *социального порядка*, обладающего престижем, в силу которого он диктует обязательные требования и устанавливает образцы поведения.

Минимальный размер оплаты труда 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 органа (греч. met-hodos – «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.

Мотивация профсоюзного членства - побуждение к вступлению в профессиональный союз работников народного образования и науки РФ, связанное с желанием удовлетворения через Профсоюз потребностей в

представительстве и защите социально-экономических и трудовых прав и профессиональных интересов работника образования.

Надтарифные доплаты и надбавки - денежные выплаты, установленные законодательством либо соглашением субъектов трудовых отношений, отличающиеся от нормальных при особых условиях и режиме труда (*тяжелый, особо тяжелый труд, вредные, особо вредные условия труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, ненормированный рабочий день, сверхурочные работы, разъездной характер работ, работа в ночное время и т.п.*).

Номенклатура дел комитета профсоюза - систематизированный перечень документов, регулирующий объемы, порядок и сроки их хранения. В номенклатуру дел, как правило, включаются документы, отражающие деятельность соответствующего комитета профсоюза (*планы работы, постановления, протоколы, журнал учета членов профсоюза, материалы по заключению коллективных договоров и соглашений, справки, информации по различным направлениям профсоюзной работы, материалы постоянных комиссий профсоюзного комитета и др.*), а также документы вышестоящих профсоюзных органов, органов государственной власти, приказы администрации, необходимые в работе организации Профсоюза, методические материалы и др.

Образовательная политика - деятельность общественных организаций и органов государственной власти, определяющая функционирование и развитие системы образования и отражающая содержание господствующей и альтернативной идеологии, характер существующего законодательства об образовании и общую направленность организаторской и управленческой деятельности.

Общие права профсоюзов - права, являющиеся общими для любых видов общественных объединений: проводить собрания, митинги, шествия, пикетирование; учреждать средства массовой информации; свободно распространять информацию о своей деятельности; участвовать в избирательных объединениях и др.

Прожиточный минимум (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 райкома профсоюза, избираемый на срок полномочий комитета и осуществляющий свою деятельность в соответствии с полномочиями, определенными Положением о районной организации Профсоюза.

Положение о районной организации Профсоюза – локальный нормативный документ районной профсоюзной организации, принимаемый профсоюзной конференцией и определяющий перечень, объем и

содержание прав профсоюзной организации, выборного органа и председателя районной организации Профсоюза.

Председатель организации Профсоюза – единоличный выборный профсоюзный орган, избираемый на собрании или профсоюзной конференции, являющийся одновременно руководителем выборного коллегиального органа и представляющий без дополнительной доверенности 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.

Социально-педагогические методы в профсоюзной работе - способы создания условий для положительного саморазвития профсоюзного актива или членов профсоюза путем воспитательного воздействия на личность и поведение.

Социальный мониторинг – научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях управления. Объектом социального мониторинга, в которых заинтересованы профсоюзные организации, могут быть:

- занятость;
- условия труда;
- уровень заработной платы и общих доходов;
- состояние качества образования;
- кадровая ситуация в образовании;
- деятельность других отраслей социальной сферы и другие.

Стимулирующие выплаты - регулярные или единовременные вознаграждения работнику за отличия в труде (премии, надбавки за высокое профессиональное мастерство, выслугу лет, экономию материальных и энергетических ресурсов, суммы, выплаченные в счет участия в прибыли организации и т.п.).

Установление показателей, условий и размеров стимулирующих выплат находится в сфере исключительной компетенции и интересов собственника средств производства и используются им в целях дополнительной мотивации трудовой и творческой активности работников, обеспечивающей улучшение общих финансово-экономических результатов деятельности организации.

Структура Профсоюза - строение и внутренняя форма организации Профсоюза, выступающая как единство взаимосвязанных между собой первичных и территориальных организаций Профсоюза и образующих его целостность и единство. В Профсоюзе, примерно, насчитывается более 96 тысяч первичных, более 3,5 тысяч окружных, городских и районных, 77 республиканских, краевых и областных организаций Профсоюза.

Территориальная организация профсоюза на уровне муниципального образования (районная, городская организация Профсоюза) - объединение членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в первичных профсоюзных организациях, и действующее на территории района или города.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию.

Эффективность работы профсоюзной организации - степень соизмерения результатов с затратами. Применительно к профсоюзной работе различают социальную и экономическую эффективность.

Социальная эффективность проявляется в повышении мотивации профсоюзного членства, улучшении микроклимата в педагогических коллективах, степени информированности работников образования о целях, задачах профсоюза, положения дел в образовании и др.

Экономическая эффективность профсоюзной организации направлена на членов Профсоюза, и она может выражаться в суммарном виде за счет бесплатных для члена профсоюза юридических консультаций, за счет того, что квалифицированное отстаивание профсоюзными комитетами интересов членов Профсоюза в судах и иных органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (на своевременную зарплату, пенсию по выслуге лет и др.) позволяет возвращать членам Профсоюза определенные

суммы в их семейный бюджет. Кроме того, восстановление профсоюзными органами прав членов Профсоюза при незаконном увольнении также позволяет им пополнить семейный бюджет и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. – М.: Наука, 1993. – 240 с.
2. Всероссийский конкурс первичных профсоюзных организаций (под редакцией В.П.Юдина) . Москва, ООО «Пресс Атташе», 2008г. – 31с.
3. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: «Школа - Пресс», 1995. – 448 с.
4. Гегель Г.В. Энциклопедия философских наук. М.: Мысль, 1977. – С.331.
5. Гегель Г. В. Ф. Философия права // Соч. М.; Л., 1934, Т. 7. - С. 261.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации.
7. Илларионов С.И. Власть информации. –М.: ООО «РИЦ Проф Эко», 2003. –320с.
8. К.Д.Крылов. Законодательство о профессиональных союзах. Профиздат.1996г. – 396 с.
9. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер Г., и др. Трудовое право в капиталистическом государстве. М.: Прогресс, 1982. – С.245
10. Меркулова Г.И. Реализуя уставные задачи Профсоюза. Тамбов: Изд - во Тамбовского государственного технического университета, 2004. –100 с.
11. Стратегия и тактика деятельности и развития Профсоюза (выступления и доклады Председателя Профсоюза Г.И.Меркуловой). Москва, Изд-во МГОУ. -122с.
12. Некоммерческие организации в России. Создание. Права. Налоги. Учет. Отчетность. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 1998 г. –400 с.
13. Основы государства и права. Учебное пособие /И.А.Андреева, С.П. Бузынова, К.С.Бельский и др.; Под ред. О.Е. Кутафина. –2-е изд., М.: Юрист, 1994, -296 с.
14. Рекомендация о положении учителей (принята Специальной межправительственной конференцией о статусе учителей. Париж, 5 октября 1966 г.).
15. Российская Федерация – социальное государство. Материалы «круглого стола». Москва. 1996. –80с.
16. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. Спб.: СПбГУП, 2003. – 216 с.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, «Профиздат» 2006г. - 192 с.
18. Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Москва, 2005 г.
19. ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05. 1995 г. № 89-ФЗ).
20. ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01. 1996 г. № 7-ФЗ).

21. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (12.01.1996 г. № 10-ФЗ).

22. Шмаков М.В. ФНПР в вопросах и ответах. Москва, «ООО Типография ФНПР, 2006г. -56с.

23. Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома (методическое пособие). Москва, Изд-во МИСИС, 2007 – 57с.

24. Юдин В.П. Профсоюзная работа в школе. Учебное пособие. Москва. Изд-во Московского областного государственного университета, 2006г. – 138с.

25. Юдин В.П., Лебедева Н.М., Афанасьева Н.И., Щеголькова В.В. организация работы ревизионной комиссии территориальной организации Профсоюза. Москва, ООО «ЦП Возрождение», 2007 – 56с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

1. ПРИМЕРНЫЙ РАБОЧИЙ КАЛЕНДАРЬ (ЦИКЛОГРАММА) ПРЕДСЕДАТЕЛЯ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

ЯНВАРЬ

Планирование работы на новый календарный год (*разработка перспективного и квартального планов работы*).

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Анализ ситуации по предварительному комплектованию педагогических кадров образовательных учреждений.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Подготовка проекта соглашения по охране труда и внесение его для подписания.

Организация подготовки и проведения отчетов и выборов в первичных профсоюзных организациях (*в периоды больших отчетов и выборов*).

Подготовка плана мероприятий по реализации Соглашения в текущем календарном году.

Анализ расходования средств социального страхования (*через комиссию*).

ФЕВРАЛЬ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов.

Организация сверки профсоюзных документов и отметки в профсоюзных билетах уплаты взносов за прошедший календарный год.

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Анализ состояния учета работников образования для улучшения жилищных условий.

Анализ участия первичных профсоюзных организаций в реализации ПНПО «Образование».

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Заседание комиссии по внутрисоюзной работе по обобщению опыта подготовки и проведения профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

МАРТ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов *(при необходимости)*.

Ознакомление с практикой работы и оказание помощи профсоюзным комитетам ряда образовательных учреждений по подготовке к отчетно-выборным профсоюзным собраниям.

Анализ предоставления педагогическим работникам сельской местности льгот по коммунальным услугам.

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Сбор и анализ предложений первичных профсоюзных организаций по организации летнего отдыха учителей и других работников образования.

Подготовка соответствующих предложений в администрацию муниципального образования, отделения фонда социального страхования по летнему отдыху детей и работников.

Изучение состояния соблюдения трудового законодательства в ряде образовательных учреждений.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ состояния социального партнерства и хода выполнения районного соглашения.

АПРЕЛЬ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов.

Участие в работе ряда кружков правовых знаний в образовательных учреждениях.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района *(при необходимости направление соответствующих писем в органы власти)*.

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Подведение районных смотров-конкурсов первичных профсоюзных организаций.

Участие в работе профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

Подготовка к летнему отдыху членов Профсоюза и их семей (анализ заявок первичных профсоюзных организаций, направление писем в органы власти и др.).

МАЙ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Участие в работе профсоюзных собраний в ряде первичных профсоюзных организаций.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ состояния тарификации в образовательных учреждениях района.

Посещение ряда первичных профсоюзных организаций.

Подведение итогов смотра профсоюзных уголков первичных профсоюзных организаций.

Организация подписки на газету «Мой Профсоюз».

Анализ в потребности бланков профсоюзных билетов, подача заявки в выборный орган вышестоящей организации Профсоюза.

ИЮНЬ

Подготовка плана работы на начало учебного года (*август-октябрь*): участие в праздновании Дня знаний и Дня учителя, в проведении районных смотров «Учитель года» и др.

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза с обсуждением плановых вопросов (*при необходимости*).

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Анализ итогов учебного года, подготовка информации для первичных профсоюзных организаций.

Подготовка методических рекомендаций «Практика планирования работы профсоюзного комитета».

Подготовка плана обучения профсоюзного актива во втором полугодии 20__ г.

Организация летнего отдыха членов Профсоюза и их семей.

АВГУСТ-СЕНТЯБРЬ

Участие в работе комиссии администрации муниципального образования по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

Уточнение социально-экономической и кадровой ситуации в образовательных учреждениях района.

Проведение ряда рабочих встреч с социальными партнерами в сфере образования.

Участие в работе августовского совещания работников образования района.

Организация работы секции председателей первичных профсоюзных организаций в ходе августовского совещания или проведение отдельной рабочей встречи профсоюзного актива перед началом учебного года.

Встречи с учителями и другими работниками образования во вновь образованных образовательных учреждениях *(при необходимости)*.

Организация работы по приему в Профсоюз среди вновь принятых на работу в образовательных учреждениях района.

Обеспечение первичных профсоюзных организаций бланками профсоюзных билетов для вновь принятых в Профсоюз *(по заявкам первичных профсоюзных организаций)*.

Подготовка проекта перспективного Плана работы районного комитета профсоюза.

Организация подписки на второе полугодие на газету «Мой профсоюз».

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Подведение итогов летнего отдыха членов Профсоюза.

Организация работы по участию первичных профсоюзных организаций в различных смотрах-конкурсах в рамках районной профсоюзной организации или вышестоящих профсоюзных организаций.

Составление разрядки и выдача чистых бланков профсоюзных билетов в первичные профсоюзные организации.

ОКТЯБРЬ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза.

Подготовка планового вопроса на очередное заседание Президиума райкома профсоюза по состоянию правовой работы в первичных профсоюзных организациях.

Участие в мероприятиях, посвященных профессиональному празднику «Дню учителя».

Организация работы постоянных комиссий районного комитета профсоюза *(изучение состояния и организация общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и состоянием охраны труда и техники безопасности и др.)*.

Организация работы в первичных профсоюзных организациях кружков правовых знаний.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Направление бланков статистического отчета по итогам текущего года.

Проведение семинара-совещания председателей первичных профсоюзных организаций *(при необходимости)*.

Организация коллективных переговоров по заключению Соглашения на уровне муниципального образования *(при необходимости)*.

Ознакомление с ходом выполнения коллективных договоров в ряде образовательных учреждений района.

Организация контроля за выполнением мероприятий Соглашения, принятых на текущий календарный год.

Ознакомление с работой ряда первичных профсоюзных организаций по вопросам профсоюзного членства, ведения учета членов Профсоюза (*посещение первичных профсоюзных организаций*).

Обновление компьютерной базы профсоюзного членства в райкоме профсоюза.

Подготовка информационных листов для первичных профсоюзных организаций по различным направлениям деятельности (*на основе поступивших документов вышестоящих территориальных профсоюзных организаций*).

Подготовка к проведению очередного Пленума райкома профсоюза.

Участие в работе Пленума выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза (*при необходимости*).

НОЯБРЬ

Организация контроля за выполнением мероприятий Соглашения на текущий календарный год.

Изучение состояния профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в ряде образовательных учреждений (в порядке подготовки вопроса на заседание Президиума райкома профсоюза (при необходимости)).

Организация работы постоянно действующего семинара профсоюзного актива.

Анализ данных по заработной плате и материальному положению работников образования района.

Участие в заседаниях профсоюзных комитетов в ряде первичных профсоюзных организаций.

Проведение отчетной профсоюзной конференции (при необходимости).

Проведение районной отчетно-выборной профсоюзной конференции (*один раз в 5 лет в единые сроки, устанавливаемые вышестоящими выборными профорганами*).

ДЕКАБРЬ

Проведение заседания Президиума райкома профсоюза по рассмотрению текущих вопросов, в том числе и вопросов подготовки к Пленуму.

Проведение заседания Пленума районного комитета профсоюза (*помимо планового вопроса рассматривается вопрос утверждения сметы доходов и расходов районной организации на новый календарный год*).

Подготовка аналитической справки по итогам выполнения Соглашения за текущий календарный год.

Сбор статотчетов первичных профорганизаций и подготовка сводного по районной организации Профсоюза статистического отчета.

Направление статотчета в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Подведение итогов промежуточных отчетов и выборов, подготовка итогового отчета в вышестоящий выборный профорган (*при необходимости*).

Приложение 2

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

В разделе общие положения, как правило, отражаются, что:

Положение территориальной (окружной, городской, районной и другой на уровне муниципального образования) организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Положение) разработано в соответствии с соответствующими пунктами Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза) и является внутрисоюзным нормативным правовым актом территориальной организации Профсоюза, который действует в соответствии и наряду с Уставом Профсоюза.

Далее подчеркивается, что:

территориальная (окружная, городская, районная и другая на уровне муниципального образования) ¹ организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – территориальная организация Профсоюза) является структурным подразделением Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

территориальная организация Профсоюза это добровольное объединение членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в первичных организациях Профсоюза, действующих на территории муниципального образования;

территориальная организация Профсоюза является общественным объединением, созданным в форме общественной, некоммерческой организации по решению учредительной профсоюзной конференции на основании постановления президиума территориального (республиканского, краевого, областного и приравненного к ним) комитета организации Профсоюза;²

¹ На уровне муниципального образования могут быть и другие территориальные организации, создаваемые по узкопрофессиональному признаку, например, территориальная организация, объединяющая первичные профсоюзные организации дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования.

² Здесь дается полное и сокращенное наименование территориальной организации Профсоюза.

территориальная организация Профсоюза создана для реализации уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза на уровне муниципального образования при взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, общественными и иными организациями;

территориальная организация Профсоюза действует на основании Устава Профсоюза, Положения о территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза, Положения (устава) территориальной организации Профсоюза и иных нормативных правовых актов Профсоюза, руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации (далее - законодательство РФ), субъектов Российской Федерации (далее – субъект РФ), решениями руководящих органов Профсоюза;

территориальная организация Профсоюза свободно распространяет информацию о своей деятельности, имеет право в соответствии с законодательством РФ на организацию и проведение собраний, митингов, шествий, демонстраций, пикетирования, забастовок и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

территориальная организация Профсоюза независима в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и движений, иных общественных объединений, им не подотчетна и не подконтрольна; строит взаимоотношения с ними на основе социального партнерства, диалога и сотрудничества;

территориальная организация Профсоюза может являться юридическим лицом. Права юридического лица приобретаются в установленном законодательством РФ порядке с момента государственной регистрации;

территориальная организация Профсоюза имеет печать, счета в кредитных учреждениях, штампы и бланки, соответствующие образцам, утвержденным Президиумом ЦК Профсоюза;

территориальная организация Профсоюза может иметь в собственности или оперативном управлении обособленное имущество, может приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде и арбитраже;

территориальная организация Профсоюза может взаимодействовать с территориальными организациями профсоюзов на уровне муниципального образования, их объединениями, участвовать в создании координационного совета организаций профсоюзов, входящих в ФНПР, в порядке, определяемом Положением о координационном совете.

В разделе цели и задачи территориальной организации Профсоюза отмечается, что:

Основной целью территориальной организации Профсоюза является реализация уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза на уровне муниципального образования при взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, общественными и иными организациями.

Задачами территориальной организации Профсоюза являются:

Объединение усилий и координация действий первичных организаций Профсоюза по реализации решений Съездов и выборных органов Профсоюза, конференций и выборных органов территориальных (республиканских, краевых, областных и приравненных к ним) организаций Профсоюза, представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, экономических, профессиональных и иных прав и интересов членов Профсоюза на уровне муниципального образования.

Содействие повышению уровня жизни членов Профсоюза.

Создание условий для реализации и защиты трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

Представительство прав и интересов членов Профсоюза в соответствующих органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Участие в нормотворческой деятельности, разработке и реализации программ развития образования на уровне муниципального образования в интересах членов Профсоюза и профсоюзных организаций.

Разработка и осуществление организационных и финансовых мер по обеспечению мотивации профсоюзного членства, эффективной деятельности организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов по реализации уставных задач.

Для достижения уставных целей и задач территориальная организация Профсоюза через свои выборные органы:

Ведет коллективные переговоры, заключает территориальные соглашения с органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, объединениями работодателей на уровне муниципального образования, содействует их реализации.

Принимает участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников, а также по вопросам социально-экономической политики, формирования социальных программ на уровне муниципального образования и другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

Принимает участие в разработке муниципальных программ занятости, реализации мер по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, в том числе по повышению квалификации и переподготовке высвобождаемых работников образования.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников отрасли на уровне муниципального образования, а также контроль за выполнением региональных, территориальных и иных соглашений.

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

Обращается с заявлениями в органы, рассматривающие трудовые споры по защите трудовых прав членов Профсоюза, других работников образования.

Участвует на паритетной основе с другими социальными партнерами на уровне муниципального образования в управлении фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным фондом и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов.

Изучает уровень жизни работников образования, обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования на уровне муниципального образования, реализует меры по повышению их жизненного уровня, в том числе через предусмотренные Уставом Профсоюза кредитные союзы, фонды социальной помощи и защиты, забастовочные фонды; принимает участие в разработке предложений по определению критериев уровня жизни работников образования, по регулированию доходов членов Профсоюза (оплаты труда, стипендий, пенсий, других социальных выплат), исходя из действующего законодательства об оплате труда работников образования с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги на уровне муниципального образования.

Содействует развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза.

Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия среди членов Профсоюза и их семей.

Осуществляет хозяйственную, предпринимательскую деятельность, создает фонды и другие организации, осуществляет иные виды деятельности, прибыль от которых направляется на достижение уставных целей Профсоюза.

Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям.

Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, правовое обучение членов Профсоюза.

Осуществляет иные виды деятельности, вытекающие из норм Устава Профсоюза и не противоречащие законодательству РФ.

В разделе руководящие органы территориальной организации Профсоюза отражается, что:

Руководящими органами территориальной организации Профсоюза являются: конференция, территориальный комитет (совет) организации Профсоюза (далее - территориальный комитет профсоюза), президиум территориального комитета (совета) организации Профсоюза (далее – президиум территориального комитета профсоюза), председатель территориальной организации Профсоюза.

Контрольно-ревизионным органом территориальной организации Профсоюза является Ревизионная комиссия территориальной организации Профсоюза (далее - ревизионная комиссия).

Высшим руководящим органом территориальной организации Профсоюза является конференция, которая созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

Конференция:

Заслушивает отчет и дает оценку деятельности территориального комитета профсоюза, утверждает отчет ревизионной комиссии.

Утверждает Положение (устав) территориальной организации Профсоюза, вносит в него изменения и дополнения.

Вырабатывает приоритетные направления деятельности и определяет очередные задачи территориальной организации Профсоюза на предстоящий период.

Формирует предложения и требования к соответствующим органам государственной власти, органам местного самоуправления об улучшении условий труда, социально-экономического положения и уровня жизни работников образования, обучающихся.

Принимает решение об организации коллективных действий, в том числе забастовки в случае возникновения коллективного трудового спора.

Избирает председателя территориальной организации Профсоюза.

Принимает решение о принципах формирования территориального комитета профсоюза, ревизионной комиссии, избирает территориальный комитет профсоюза и ревизионную комиссию.

Принимает решение о реорганизации, прекращении деятельности или ликвидации территориальной организации Профсоюза.

Решает иные вопросы деятельности территориальной организации Профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза.

Конференция может делегировать отдельные свои полномочия территориальному комитету профсоюза.

Норму представительства и порядок избрания делегатов на конференцию устанавливает территориальный комитет профсоюза. Дата созыва и повестка дня конференции сообщаются делегатам не позднее чем за месяц до ее открытия.

Конференция считается правомочной (имеет кворум) при участии в ней не менее двух третей делегатов.

Регламент и форма голосования (открытое, тайное) определяются конференцией. Решение конференции считается принятым, если за него проголосовало более половины делегатов, принимающих участие в голосовании, при наличии кворума, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Председатель, заместитель (заместители) председателя территориальной организации Профсоюза являются делегатами конференции по должности.

В соответствии с пунктом 30 Устава Профсоюза может созываться внеочередная конференция территориальной организации Профсоюза.

Внеочередная конференция созывается:

по инициативе территориального комитета профсоюза;

по требованию не менее чем одной трети первичных профсоюзных организаций;

по решению президиума территориального (республиканского, краевого, областного и приравненного к ним) комитета организации Профсоюза.

Повестка дня и дата проведения внеочередной конференции территориальной организации Профсоюза объявляются не позднее чем за один месяц.

Основанием для проведения досрочных выборов, досрочного прекращения полномочий территориального комитета, председателя территориальной организации Профсоюза может стать нарушение действующего законодательства и (или) Устава Профсоюза.

В период между конференциями постоянно действующим выборным коллегиальным органом территориальной организации Профсоюза является территориальный комитет профсоюза.

Срок полномочий территориального комитета профсоюза пять лет.

Полномочия территориального (окружного, районного, городского) комитета профсоюза:

Определяет стратегию развития территориальной организации Профсоюза, координирует и направляет работу первичных организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов на реализацию уставных целей и задач, выполнение решений выборных профсоюзных органов, регулярно информирует членов Профсоюза о своей деятельности.

Представляет права и интересы членов Профсоюза, профсоюзных организаций в органах государственной власти, органах местного самоуправления, объединениях работодателей и в иных организациях.

Принимает решение о вступлении в коллективные переговоры по заключению территориального соглашения с органами местного самоуправления, органами управления образованием, объединениями работодателей на уровне муниципального образования.

В порядке, установленном законодательством РФ, выдвигает и направляет работодателям или их представителям требования, участвует в формировании и работе примирительных органов, объявляет и возглавляет

забастовки, принимает решения об их приостановке, возобновлении и прекращении, а также координирует коллективные действия.

Организует и проводит профсоюзные акции в защиту прав и интересов членов Профсоюза, участвует в акциях, проводимых Профсоюзом.

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

Принимает участие в разработке и осуществлении на уровне муниципального образования программ в области социальной защиты работников образования, обучающихся, а также по вопросам охраны труда и окружающей среды.

Принимает решение о проведении отчетов и выборов в территориальной организации Профсоюза в соответствии с постановлением выборного коллегиального профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Созывает профсоюзные конференции.

Избирает из своего состава президиум территориального комитета профсоюза, заслушивает отчеты о его работе.

Утверждает квоту для прямого делегирования в состав территориального комитета профсоюза и ревизионной комиссии.

Утверждает организационную структуру территориальной организации Профсоюза, формирует из своего состава постоянные комиссии (в том числе мандатную) и определяет их полномочия.

Определяет условия трудового договора с председателем территориальной организации Профсоюза на основе рекомендаций, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза.

По предложению председателя территориальной организации Профсоюза избирает заместителя (заместителей) председателя территориальной организации Профсоюза, если они не были избраны на конференции.

Утверждает регламент территориального комитета и президиума территориального комитета профсоюза, вносит в него изменения и дополнения.

В случае досрочного прекращения полномочий председателя, за исключением случая, предусмотренного пунктом 30 Устава Профсоюза, поручает исполнение его обязанностей на срок до 4 месяцев одному из заместителей, а в случае их отсутствия – одному из членов территориального комитета профсоюза.

Принимает решение о сложении отдельными членами территориального комитета профсоюза полномочий в случае их отзыва и замены, а также утверждает новых членов, избранных в состав территориального комитета профсоюза путем прямого делегирования.

Распоряжается имуществом территориальной организации Профсоюза в пределах своих полномочий, устанавливает полномочия президиума

территориального комитета профсоюза, председателя территориальной организации Профсоюза по распоряжению имуществом и денежными средствами территориальной организации Профсоюза, реализует права юридического лица территориальной организации Профсоюза.

Определяет размер и порядок отчисления членских профсоюзных взносов на осуществление своей деятельности.

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

При необходимости отменяет решения первичных организаций Профсоюза и их выборных профсоюзных органов, принятые с нарушением Устава Профсоюза, Положения (устава) территориальной организации Профсоюза.

В соответствии с Уставом Профсоюза созывает внеочередную конференцию.

Осуществляет иную деятельность в соответствии с целями и задачами территориальной организации Профсоюза.

Территориальный комитет профсоюза может передавать часть своих полномочий президиуму территориального комитета профсоюза.

Территориальный комитет профсоюза проводит свои пленарные заседания по мере необходимости, но не реже 2-х раз в год. Пленарное заседание территориального комитета профсоюза протоколируется.

Территориальный комитет профсоюза реализует свои полномочия и принимает решения в форме постановлений, подписываемых председателем территориальной организации Профсоюза.

Организацию деятельности территориальной организации Профсоюза в период между заседаниями территориального комитета профсоюза осуществляет исполнительный выборный коллегиальный орган - президиум территориального комитета профсоюза. Президиум территориального комитета профсоюза избирается на срок полномочий территориального комитета профсоюза.

Полномочия президиума территориального комитета профсоюза:

Осуществляет руководство текущей деятельностью территориальной организации Профсоюза по выполнению уставных норм в соответствии с ее задачами, решениями конференций, постановлениями территориального комитета профсоюза, руководящих органов Профсоюза.

Принимает решение о создании, реорганизации или ликвидации в структуре территориальной организации Профсоюза первичных профсоюзных организаций.

Ведет переговоры и заключает территориальное соглашение, иные соглашения, осуществляет контроль за их выполнением.

Вырабатывает и выдвигает при необходимости требования к работодателям и учредителям образовательных учреждений. Представляет интересы работников отрасли в коллективных трудовых спорах. Принимает решение о проведении коллективных действий.

Организует и осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Создает правовую и техническую инспекцию труда, правовую службу территориальной организации Профсоюза.

Организует работу по заключению коллективных договоров в образовательных учреждениях, ведет их учет, содействует реализации, анализирует и обобщает опыт развития социального партнерства.

Участвует в системе управления образованием на уровне муниципального образования.

Определяет стратегию развития и координирует деятельность организаций Профсоюза, входящих в структуру территориальной организации Профсоюза.

Оказывает правовую и организационно-методическую помощь первичным профсоюзным организациям, осуществляет их регулярные проверки, изучает и обобщает опыт работы по реализации уставных целей и задач, в том числе и по финансовым вопросам.

Созывает заседания территориального комитета профсоюза, формирует повестку дня, готовит необходимые материалы и документы для заседаний.

Организует юридическую помощь членам Профсоюза.

Обеспечивает реализацию безналичной формы сбора членских профсоюзных взносов в территориальной организации Профсоюза.

Осуществляет текущую финансово-хозяйственную деятельность территориальной организации Профсоюза, распоряжается денежными средствами и материальными ценностями в соответствии со сметой, принимает в пределах своих полномочий решение о приобретении или отчуждении имущества.

Утверждает структуру, штаты и определяет систему оплаты труда работников аппарата территориального комитета профсоюза на основе рекомендаций Центрального комитета Профсоюза.

Организует обучение профсоюзного актива.

Определяет по поручению территориального комитета профсоюза условия трудового договора с председателем территориальной организации Профсоюза на основе рекомендаций, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза.

Рассматривает положения о первичных организациях Профсоюза, принимает решение об их регистрации.

При необходимости созывает внеочередное собрание (конференцию) первичной организации Профсоюза, входящей в структуру территориальной организации Профсоюза.

Ходатайствует о награждении профсоюзных работников и активистов государственными наградами, профсоюзными знаками отличия и о присвоении им почетных званий.

Утверждает профсоюзные награды территориальной организации Профсоюза.

Распоряжается финансовыми средствами, реализует права юридического лица территориальной организации Профсоюза в пределах полномочий, переданных территориальным комитетом профсоюза.

Реализует иные полномочия, в том числе делегированные ему территориальным комитетом профсоюза.

Заседания президиума территориального комитета профсоюза проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 месяца.³ Заседание президиума территориального комитета профсоюза протоколируется.

Президиум территориального комитета профсоюза реализует свои полномочия и принимает решения в форме постановлений, подписываемых председателем территориальной организации Профсоюза

Руководство деятельностью территориальной организацией Профсоюза в период между заседаниями территориального комитета профсоюза, президиума территориального комитета профсоюза осуществляет председатель территориальной организации Профсоюза.

Председатель территориальной организации Профсоюза избирается на срок полномочий территориального комитета профсоюза.

Полномочия председателя территориальной организации Профсоюза:

Организует текущую деятельность территориальной организации Профсоюза, территориального комитета профсоюза, президиума территориального комитета профсоюза по выполнению уставных задач, решений руководящих органов территориальной организации Профсоюза, руководящих органов Профсоюза.

Ведет Пленарные заседания территориального комитета профсоюза, президиума территориального комитета профсоюза.

Без доверенности осуществляет действия от имени территориальной организации Профсоюза и представляет интересы членов Профсоюза перед работодателями, а также в органах и организациях по вопросам, связанным с уставной деятельностью.

Представляет интересы территориальной организации Профсоюза в органах государственной власти, органах местного самоуправления, судебных органах, иных органах и организациях.

Организует финансовую работу, поступление профсоюзных средств на счета соответствующих организаций Профсоюза.

От имени территориальной организации Профсоюза совершает сделки, выдает доверенности, открывает в учреждениях банка расчетный и другие счета, распоряжается имуществом и денежными средствами территориальной организации Профсоюза в пределах полномочий, определенных территориальным комитетом профсоюза.

От имени территориальной организации Профсоюза взаимодействует с государственными органами, органами местного самоуправления,

³ Периодичность проведения заседаний Президиума территориального комитета профсоюза уточняется при утверждении Положения.

общественными, хозяйственными и иными организациями, со средствами массовой информации по вопросам, относящимся к деятельности и компетенции территориальной организации Профсоюза.

Делает в необходимых случаях заявления, направляет обращения и ходатайства от имени территориальной организации Профсоюза и ее выборных профсоюзных органов.

Заключает по поручению территориального комитета профсоюза или президиума территориального комитета профсоюза договоры и соглашения с предварительным или последующим их утверждением.

Организует и осуществляет контроль за финансово-хозяйственной деятельностью организаций Профсоюза, входящих в структуру территориальной организации Профсоюза, и состоянием бухгалтерского учета, а также контроль за полнотой сбора членских профсоюзных взносов.

Организует делопроизводство, ведение кадровой документации и архивное хранение документов территориальной организации Профсоюза.

Реализует иные полномочия в пределах прав, предоставленных Положением (уставом) территориальной организации решениями выборных коллегиальных органов территориальной организации Профсоюза.

Председатель территориальной организации Профсоюза и его заместитель (заместители) входят по должности в состав территориального комитета профсоюза и президиума территориального комитета профсоюза, являются делегатами конференций территориальной организации Профсоюза.

Председатель территориальной организации Профсоюза является председателем территориального комитета профсоюза и президиума территориального комитета профсоюза.

Председатель территориальной организации Профсоюза реализует свои полномочия и принимает решения в форме распоряжений и в период между конференциями подотчетен территориальному комитету профсоюза и президиуму территориального комитета профсоюза.

В разделе ревизионная комиссия организации Профсоюза можно сделать ссылку на то, что ревизионная комиссия работает на основе Примерного положения, утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза (*Примерное положение о ревизионной комиссии прилагается к Положению о территориальной организации Профсоюза*).

В разделе имущество территориальной организации Профсоюза отражается, что:

Права и обязанности территориальной организации Профсоюза как юридического лица осуществляются территориальным комитетом профсоюза, Президиумом территориального комитета профсоюза, председателем территориальной организации Профсоюза в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством РФ, Положением о территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза, Положением (уставом) территориальной организации Профсоюза и Уставом Профсоюза.

Имущество территориальной организации Профсоюза образуется из вступительных и ежемесячных членских взносов; доходов от предпринимательской деятельности и деятельности организаций, создаваемых территориальной организацией Профсоюза; дивидендов, получаемых по акциям и другим ценным бумагам, принадлежащим территориальной организации Профсоюза; добровольных пожертвований, благотворительных взносов юридических и физических лиц; иного имущества, полученного территориальной организацией Профсоюза в порядке, не противоречащем законодательству РФ.

В собственности территориальной организации Профсоюза в порядке, установленном в Профсоюзе, и в соответствии с законодательством РФ могут находиться здания, сооружения, земельные участки, оборудование, жилищный фонд, транспорт, имущество культурно-просветительного и оздоровительного назначения, ценные бумаги и иное имущество, необходимое для обеспечения уставной деятельности.

Территориальная организация Профсоюза владеет и пользуется переданным ей в установленном порядке иным имуществом.

Территориальная организация Профсоюза имеет право заниматься хозяйственной и предпринимательской деятельностью: создавать коммерческие и некоммерческие организации, в том числе профсоюзные банки, кредитные союзы, пенсионные, страховые и другие фонды; заниматься типографской, издательской и рекламной деятельностью; сдавать в аренду принадлежащее ей имущество; размещать свободные финансовые средства в банковских, фондовых и иных кредитных организациях; проводить культурно-просветительные, спортивные и другие массовые мероприятия (лотереи, аукционы, выставки); заниматься иной деятельностью, не противоречащей законодательству РФ и соответствующей уставным целям.

Средства и доходы, полученные от предпринимательской и иной деятельности, направляются на цели, определенные Уставом Профсоюза и Положением (уставом) территориальной организации Профсоюза, и не подлежат перераспределению между членами Профсоюза.

Имущество, в том числе финансовые средства территориальной организации Профсоюза, являются единой и неделимой собственностью Профсоюза. Члены Профсоюза не сохраняют прав на переданное ими в собственность Профсоюза имущество, в том числе на членские профсоюзные взносы.

В соответствии с пунктом 53 Устава Профсоюза решение о размере отчислений членских взносов в территориальный комитет профсоюза принимается на пленарном заседании территориального комитета профсоюза (или конференции территориальной организации Профсоюза) и является обязательным для всех первичных организаций Профсоюза, входящих в структуру территориальной организации Профсоюза.

Вступительный и членский профсоюзные взносы в территориальной организации Профсоюза могут взиматься в форме безналичной уплаты в по-

рядке и на условиях, определенных в соответствии со ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями и коллективными договорами.

Члены Профсоюза, состоящие на учете в территориальной организации Профсоюза, не отвечают по обязательствам территориальной организации Профсоюза, а территориальная организация Профсоюза не отвечает по обязательствам членов Профсоюза, состоящих на учете в территориальной организации Профсоюза.

В разделе реорганизация и ликвидация территориальной организации профсоюза отражается, что:

Решение о реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) и ликвидации территориальной организации Профсоюза принимается конференцией по согласованию с президиумом выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза. Реорганизация или ликвидация территориальной организации Профсоюза может осуществляться как по инициативе конференции территориальной организации Профсоюза, так и президиума выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей делегатов, принимавших участие в голосовании, при наличии кворума.

В случае принятия решения о ликвидации территориальной организации Профсоюза создается ликвидационная комиссия. Имущество территориальной организации Профсоюза, оставшееся после проведения всех расчетов и обязательных платежей, направляется на цели, предусмотренные Уставом Профсоюза и определяемые решениями конференции территориальной организации Профсоюза и президиума выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

В последнем разделе, который, как правило, носит название заключительные положения отмечается, что:

Территориальная организация Профсоюза обеспечивает учет и сохранность документов по личному составу, а также передачу документов на архивное хранение при реорганизации или ликвидации организации.

Дается местонахождение руководящих органов территориальной организации Профсоюза.

Приложение 3

3. ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РЕВИЗИОННОЙ КОМИССИИ (ОКРУЖНОЙ, ГОРОДСКОЙ, РАЙОННОЙ И ДРУГОЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ) ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 11 октября 2006 г.).

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о ревизионной комиссии территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза (далее – Положение) разработано на основании п.54

Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Устав Профсоюза) и в соответствии с Примерным положением о территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза, утвержденным постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 7 декабря 2005 года № 4.

1.2. Ревизионная комиссия территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Комиссия) является профсоюзным контрольно - ревизионным органом территориальной организации Профсоюза, создаваемым для осуществления контрольных функций по отношению к выборным органам территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза, осуществляющих права и обязанности территориальной организации Профсоюза как юридического лица.

1.3. Комиссия является самостоятельным ревизионным органом, избираемым на конференции одновременно и на срок полномочий территориального (окружного, городского, районного и другого на муниципальном уровне) комитета (совета) организации Профсоюза.

Срок полномочий Комиссии истекает в день избрания нового состава Комиссии.

1.4. Порядок избрания Комиссии, количественный и персональный состав определяется конференцией.

1.5. Члены Комиссии не могут одновременно являться членами территориального (окружного, городского, районного и другого на муниципальном уровне) комитета (совета) организации Профсоюза.

1.6. Члены Комиссии, не избранные делегатами конференции, могут участвовать в работе конференции, а председатель Комиссии - в работе территориального комитета (совета) организации Профсоюза, его президиума с правом совещательного голоса.

1.7. Комиссия подотчетна конференции территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза, выборному коллегиальному профсоюзному органу вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

1.8. Проверки (ревизии) могут проводиться по инициативе конференции, по предложению выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза или ЦК Профсоюза, по ходатайству выборного органа территориальной организации, его президиума, председателя территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза.

1.9. Комиссия в пределах своих полномочий представляет конференции территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза отчет о своей деятельности и результатах проверок и ревизий за отчетный период.

1.10. Комиссия делает сообщения о результатах ревизий и проверок на заседаниях территориального (окружного, городского, районного и другого

на муниципальном уровне) комитета (совета) организации Профсоюза, вносит предложения о принятии мер в отношении организаций, не выполняющих Устав Профсоюза по уплате членских профсоюзных взносов, и информирует выборный профсоюзный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

1.11. Взаимоотношение Комиссии с ревизионными комиссиями первичных и вышестоящих территориальных организаций Профсоюза строится на принципах партнерства, взаимопомощи и поддержки в реализации своих функций. Комиссия может оказывать методическую и практическую помощь ревизионным комиссиям первичных профсоюзных организаций в случае их обращения.

В случае невыполнения первичной профсоюзной организацией и ее профсоюзным комитетом решений об отчислении членских взносов в полном размере в течение более, чем 3 месяца Комиссия по инициативе территориального (окружного, городского, районного и другого на муниципальном уровне) комитета организации Профсоюза совместно с ревизионной комиссией организации, нарушающей Устав, проводит анализ ее финансовой деятельности и вносит предложения для принятия мер в соответствии с Уставом Профсоюза.

1.12. Разногласия между ревизионной комиссией и территориальным комитетом (советом) организации Профсоюза рассматриваются и разрешаются конференцией или выборным профсоюзным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

1.13. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством РФ, Уставом Профсоюза, решениями конференции и выборных органов вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и ЦК Профсоюза, Положением о территориальной организации Профсоюза, настоящим Положением.

2. Содержание работы комиссии

2.1. Комиссия проводит документальные проверки (ревизии):

финансово-хозяйственной деятельности территориального комитета (совета) организации Профсоюза, а также организаций, учрежденных территориальной организацией Профсоюза;

своевременности и полноты поступления членских профсоюзных взносов;

своевременности перечисления членских профсоюзных взносов на счет вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

поступления средств из других источников;

правильности ведения бухгалтерского и налогового учета;

соблюдения финансовой дисциплины ревизуемыми выборными профсоюзными органами территориальной организации Профсоюза;

правильности составления и исполнения смет;

сохранности денежных средств и материальных ценностей, законности и целесообразности расходов денежных средств;

достоверности финансовой отчетности;

порядка прохождения дел, рассмотрения писем, жалоб и предложений; правильности ведения протоколов и делопроизводства;

выполнения постановлений территориального (окружного, городского, районного и другого на муниципальном уровне) комитета (совета) организации Профсоюза и его президиума по финансовым и имущественным вопросам.

2.2. Комиссия имеет право запрашивать в кредитных организациях данные о наличии средств на текущем счете территориальной организации Профсоюза.

3. Председатель комиссии и заместитель председателя комиссии

3.1. Председатель и заместители председателя Комиссии избираются на заседании Комиссии в порядке, определяемом Комиссией, руководят работой и ведут заседания Комиссии.

3.2. Председатель Комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, распределяет обязанности между заместителями председателя и членами Комиссии.

3.3. При отсутствии председателя Комиссии по его поручению заседание комиссии ведет заместитель.

3.4. По поручению председателя Комиссии заместители председателя Комиссии участвуют в заседаниях президиума комитета (совета) организации Профсоюза, на совещаниях, проводимых председателем территориальной организации Профсоюза.

3.5. Заместители председателя Комиссии обеспечивают подготовку проектов документов и других материалов на заседания Комиссии.

3.6. Решение об освобождении от выборной должности председателя Комиссии по любым основаниям и избрание нового председателя Комиссии принимается Комиссией на своем заседании по согласованию с выборным профсоюзным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия работает по утвержденному ею плану, самостоятельно определяет порядок проведения ревизий и проверок.

4.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Ревизии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. В случае досрочного прекращения полномочий председателя организации Профсоюза по любым основаниям проведение ревизии обязательно. Сроки проведения ревизий или проверок согласовываются с председателем территориальной организации Профсоюза.

4.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем участвует более половины ее членов.

Комиссия является правомочной при наличии в ее составе не менее 50% избранных членов. При изменении установленного соотношения проводится внеочередная конференция организации Профсоюза (применяется порядок, предусмотренный пунктом 30 Устава Профсоюза).

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины участников заседания при наличии кворума.

4.5. Решения Комиссии принимаются в форме постановлений. Результаты ревизий и проверок оформляются актами, справками, заключениями.

4.6. По результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности территориального комитета (совета) организации Профсоюза составляется акт, который подписывается председателем и членами ревизионной комиссии. Акт ревизионной комиссии визируется председателем и бухгалтером территориальной организации Профсоюза и представляется в территориальный комитет организации Профсоюза и при необходимости в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4.7. Комиссия имеет право получать все необходимые сведения, протоколы, документы и материалы, требовать представления объяснений должностных и других лиц и справок по вопросам, возникающим при проведении ревизий (проверок); запрашивать и анализировать указанные сведения, протоколы, документы и материалы при проведении ревизий (проверок) окружного, городского, районного комитета (совета) организации Профсоюза.

4.8. О фактах нарушений финансово-хозяйственной деятельности и о состоянии уплаты членских взносов Комиссия ежегодно и по мере необходимости информирует территориальный (окружной, городской, районный и другой на муниципальном уровне) комитет (совет) организации Профсоюза.

4.9. Предложения Комиссии по устранению недостатков и нарушений, выявленных ревизией и изложенных в акте, являются обязательными для ревизуемого органа, который в месячный срок обязан рассмотреть материалы ревизии и о принятых мерах сообщить Комиссии в письменной форме.

Рекомендации Комиссии по устранению выявленных ревизией (проверкой) недостатков и нарушений, изложенных в акте, доводятся до сведения выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4.10. При установлении фактов злоупотреблений, в том числе хищения денежных средств и материальных ценностей, Комиссия информирует об этом председателя территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза, выборный профсоюзный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза и готовит материалы для передачи в правоохранительные органы.

4.11. Комиссия работает на общественных началах. В случае необходимости финансирование ее деятельности может осуществляться за счет средств территориальной (окружной, городской, районной и другой на муниципальном уровне) организации Профсоюза в соответствии с утвержденной на соответствующий год сметой.

МОДЕЛЬ деятельности территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне



4. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ НОРМАТИВНО-УСТАВНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПРОФСОЮЗА (по состоянию на 1 января 2008 года)

Устав Профсоюза (утвержден Съездом Профсоюза 5 апреля 2005 года).

Программа развития деятельности Профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2005-2010 гг. (одобрена Съездом Профсоюза 5 апреля 2005 года).

Примерное Положение (Устав) территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 7 декабря 2005 г. №4).

Примерное Положение (Устав) территориальной (окружной, городской, районной и другой на уровне муниципального образования) организации Профсоюза (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 7 декабря 2005 г. №4)..

Примерное положение о первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 20 марта 2006 г. №5).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 20 марта 2006 г. №5).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации студентов образовательного учреждения высшего профессионального образования (вуза) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 20 марта 2006 г. №5).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации работников общеобразовательного учреждения (школы) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 24 мая 2006 г. №6).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дошкольного образовательного учреждения численностью 15 и менее членов Профсоюза (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 27 марта 2001 г. №6).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 24 мая 2006 г. №6).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации работников среднего профессионального образования (СПО) (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 24 мая 2006 г. №6).

Примерное положение о первичной профсоюзной организации работников начального профессионального образования (НПО)

(утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 24 мая 2006 г. №6).

Постановление Президиума ЦК Профсоюза «Об образцах оттисков печатей территориальных и первичных организаций Профсоюза» от 13 ноября 1998 г. № 19.

Постановление Президиума ЦК Профсоюза «Об утверждении форм годовых статистических отчетов организаций Профсоюза» от 19 октября 2003 г. №24.

Постановление Президиума ЦК Профсоюза «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с председателем профсоюзной организации» от 11 октября 2006 г. №7.