



ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ В ВУЗЕ

(УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ)

г. Москва

*Под редакцией
Заместителя Председателя Профсоюза работников народного образования
и науки Российской Федерации В.Н.Дудина*

ЮДИН В.П. Организация профсоюзной работы в вузе. Учебно-методическое пособие. Москва, Издательство ООО «Возрождение» 2009. - 150 с.

В пособии раскрывается роль, место и права первичной профсоюзной организации учреждения высшего профессионального образования, организационные и правовые основы профсоюзной работы в вузе.

Выделяются основные направления деятельности профсоюзного комитета, отдельные теоретические аспекты профсоюзной работы, закономерности и принципы организационной работы.

Уделено внимание технологии профсоюзной работы, основным вопросам методической и финансовой политики в Профсоюзе, организации делопроизводства и др. Показана роль корпоративной культуры как важного ресурса Профсоюза, влияющего на организационное поведение профсоюзных органов и актива.

Профсоюзная практика многообразна, а потому пособие призвано помочь впервые избранным председателям первичных профсоюзных организаций, членам профсоюзных комитетов вузов, профсоюзному активу лучше ориентироваться и быстрее осваивать основы профсоюзной работы, находить более эффективные решения в вопросах защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов преподавателей и других работников вузов, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

СОДЕРЖАНИЕ

	Введение.....	8
Глава 1.	Профсоюзы в современном мире.	9
1.1.	Национальное профсоюзное движение.....	13
1.2.	Общероссийский Профсоюз образования.....	15
Глава 2.	Права профессиональных союзов.....	18
2.1.	Единства профсоюзных прав.....	18
2.1.1.	Международные правовые нормы.....	18
2.1.2.	Национальное законодательство.....	18
2.2.	Основополагающие права в сфере труда.....	20
2.2.1.	Индивидуальные трудовые права.....	20
2.2.2.	Коллективные трудовые права.....	21
2.2.3.	Право на социальное обеспечение.....	21
2.3.	Классификация профсоюзных прав.....	21
2.3.1.	Общие права профсоюзов.....	21
2.3.2.	Особенные права профсоюзов.....	22
2.4.	Права профсоюзных организаций в сфере труда.....	23
2.4.1.	Право на осуществление контроля за трудовым законодательством.....	23
2.4.2.	Учет мотивированного мнения профсоюзного органа.....	24
2.4.3.	Право на создание соответствующих условий для деятельности профсоюзной организации.....	25
2.4.4.	Право юридического лица.....	26
2.4.5.	Гарантии выборным профсоюзным работникам.....	27
2.4.6.	Государственная регистрация первичных профсоюзных организаций.....	28
2.4.7.	Печать и штампы профсоюзной организации.....	29
2.5.	Обязанности профсоюзов и их первичных профсоюзных организаций.....	29
Глава 3.	Организационные основы деятельности профсоюзной организации.	30
3.1.	Внутрисоюзные права.....	30

3.2.	Характеристика отдельных организационно-уставных прав.....	31
3.2.1.	Прием в Профсоюз.....	31
3.2.2.	Учет членов Профсоюза.....	32
3.2.3.	Самостоятельность и самоуправляемость первичной профсоюзной организации.....	33
3.3.	Уставные обязанности профсоюзной организации.....	34
Глава 4.	Цели и задачи первичной профсоюзной организации вуза.....	35
4.1.	Цели первичной профсоюзной организации.....	35
4.2.	Задачи первичной профсоюзной организации.....	36
4.3.	Полномочия первичной профсоюзной организации.....	36
4.4.	Организационно-уставные особенности первичной профсоюзной организации вуза.....	38
4.5.	Организационное строение профсоюзной организации	39
4.5.1.	Иерархический признак профсоюзной структуры.....	39
4.5.2.	Принципы профсоюзной структуры.....	40
4.6.	Разнообразие структуры профсоюзной организации работников вуза.....	41
4.7.	Создание, реорганизация и ликвидация профсоюзной организации.....	43
Глава 5.	Теоретические основы профсоюзной работы.....	47
5.1.	Концепция профсоюзной деятельности.....	47
5.2.	Закономерности профсоюзной работы.....	48
5.3.	Основные принципы деятельности профсоюзной организации.....	48
Глава 6.	Профсоюзные технологии.....	52
6.1.	Основные направления организаторской работы профсоюзных органов.....	53
6.2.	Формы профсоюзной работы.....	56
6.3.	Методы профсоюзной работы.....	60
6.4.	Особенности планирования работы профсоюзного комитета..	62
6.4.1.	Перспективный план.....	64
6.4.2.	Текущий план.....	64
6.4.3.	Основные подходы к планированию профсоюзной работы.....	

		64
Глава 7.	Эффективность профсоюзной работы.....	67
7.1.	Нормативно-правовые условия.....	67
7.2.	Структурно-организационные условия.....	67
7.3.	Организационно-кадровые условия.....	67
7.4.	Методические и технологические условия.....	67
7.5.	Коммуникативные условия.....	68
7.6.	Финансовые и материально-технические условия.....	68
7.7.	Источники эффективности профсоюзной организации.....	68
7.7.1.	Индивидуальная эффективность.....	68
7.7.2	Групповая эффективность.....	68
7.7.3	Организационная эффективность.....	68
7.7.4.	Целевой аспект руководства профсоюзной организацией.....	69
7.7.5.	Инструментальный аспект руководства профсоюзной организацией.....	70
Глава 8.	Методическое обеспечение профсоюзной работы.....	71
8.1.	Основные задачи методической работы.....	71
8.2.	Формы методической работы.....	72
Глава 9.	Выборные органы первичной профсоюзной организации.....	73
9.1.	Руководящие и исполнительные профсоюзные органы.....	73
9.2.	Контрольно-ревизионные органы.....	73
9.3.	Порядок избрания и сроки полномочий профкома.....	73
9.4.	Основные полномочия профсоюзного комитета.....	74
9.5.	Регламентация деятельности профкома и его президиума	75
9.5.1.	Примерный сценарий подготовки и проведения заседания профкома.....	76
9.5.2.	Этапы заседания профсоюзного комитета.....	77
9.6.	Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на профкоме	77
9.7.	Основные направления работы председателя профсоюзной организации.....	79

9.7.1.	Основные виды делового общения.....	79
9.7.2.	Взаимодействие с членами профкома.....	80
9.7.3.	Взаимодействие с председателями профсоюзных организаций структурных подразделений.....	80
9.7.4.	Работа с профсоюзным активом.....	80
9.7.5.	Работа по формированию единой команды.....	81
9.7.6.	Взаимодействие с социальными партнерами.....	81
9.8.	Постоянные комиссии профкома.....	81
9.9.	Основные направления деятельности профсоюзной организации факультета.....	83
9.9.1.	Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на заседании профбюро.....	83
9.9.2.	Основные направления деятельности профгруппорга кафедры (отдела).....	84
Глава 10.	Основные направления организационной деятельности профсоюзного комитета.....	85
10.1	Социально-правовая работа.....	85
10.2	Организация социального партнерства.....	86
10.3	Работа в области охраны труда.....	86
10.4.	Организация общественного контроля.....	87
10.5.	Организация оздоровительных мероприятий и досуга.....	87
10.6.	Руководство профсоюзными организациями структурных подразделений.....	88
Глава 11.	Отчеты и выборы.....	89
11.1.	Примерная повестка дня отчетно-выборной конференции.....	90
11.2.	Регламент и рабочие органы конференции.....	91
11.3.	Оценка работы профкома.....	91
11.4.	Порядок выборов, процедура голосования.....	92
11.5.	Примерный порядок проведения открытого голосования.....	94
11.6.	Порядок проведения закрытого (тайного) голосования.....	95
11.7.	Постановление отчетно-выборной конференции.....	97
11.8.	Подведение итогов отчетно-выборной конференции.....	98
Глава 12.	Основы финансовой работы в Профсоюзе.....	99
12.1.	Основные элементы финансовой политики Профсоюза.....	101

12.2.	Содержание финансовой работы профсоюзной организации...	101
12.3.	Смета профсоюзной организации.....	102
12.4.	Примерная структура расходов профсоюзных средств.....	103
12.5.	Членские профсоюзные взносы.....	104
12.6.	Ревизионная работа.....	105
Глава 13.	Основы делопроизводства первичной профсоюзной организации.....	109
13.1.	Общие требования к профсоюзным документам.....	110
13.2.	Номенклатура дел.....	111
13.3.	Штатное расписание профсоюзного комитета.....	112
13.4.	Особенности подготовки и оформления отдельных видов документов.....	113
13.5.	Протокол заседания профкома.....	114
13.6.	Передача дел при смене председателя.....	115
13.7.	Некоторые вопросы архивного хранения документов.....	115
13.8.	Контроль за исполнением документов.....	116
Глава 14.	Имидж профсоюзной организации.....	117
14.1.	Основные характеристики имиджа.....	117
14.2.	Примерные критерии сформированности имиджа профсоюзной организации.....	118
Глава 15.	Корпоративная культура профсоюзной организации.....	118
15.1.	Общие принципы корпоративной культуры профсоюзной организации.....	121
15.2.	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.....	121
15.3.	Элементы организационной культуры председателя профсоюзной организации.....	122
15.4.	Кодекс этики профсоюзного активиста.....	123
	Литература.....	124
	Приложения 1, 2.....	125

*Брось свои иносказания.
Брось гипотезы пустые,
На проклятые вопросы
Дай ответы мне простые*
И. Кант

ВВЕДЕНИЕ

Интересы Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Общероссийский Профсоюз образования) в учреждении высшего профессионального образования представляет его первичная профсоюзная организация.

Суть этих интересов заключается в том, чтобы, прежде всего, вовлекать профессорско-преподавательский состав, вспомогательный персонал, инженеров, специалистов и рабочих вуза в Общероссийский Профсоюз образования и, используя имеющийся ресурс Профсоюза, обеспечивать представительство и защиту их прав и профессиональных интересов в сфере социально-трудовых отношений. Таким образом, работники образования, объединившись однажды в свою профессиональную организацию, развивают ее деятельность и создают условия для обеспечения своей защиты в сфере труда все новым и новым поколениям работников.

Кроме того, Профсоюз как один из важнейших социальных институтов через реализацию своих прав и возможностей фактически оказывает влияние на все стороны жизни вуза, содействуя ему в выполнении социального заказа общества по подготовке высококвалифицированных специалистов и обеспечивая гармонию социальных отношений и социальный мир в коллективе.

Деятельность профсоюзной организации в вузе особо актуализируется в современных условиях, когда высшая школа переживает новый этап модернизации, предусматривающий глубокую интеграцию вузов с академической и прикладной наукой и практикой, формирование образовательных кластеров. Ориентируя свою образовательную политику в сторону структурных сдвигов на рынке труда специалистов, вузы стремятся существенно сблизить предложения в сфере образовательных услуг с реальной потребностью экономики и социальной сферы в кадрах специалистов.

Ставится задача адаптировать национальную систему образования к целям Болонского процесса, к наращиванию преимущества единого образовательного пространства страны, которое смогло бы увеличить способности выпускников вузов к трудоустройству, повысить мобильность граждан страны, нарастить высшему образованию потенциал

конкурентоспособности и тем самым поднять престиж российского высшего образования в мире.

В современных условиях российские вузы, особенно вновь создаваемые Федеральные университеты, инновационные учреждения высшего профессионального образования, несут на себе новую философию российского высшего образования, что, естественно, затрагивает всю сферу трудовых отношений в вузе, социальный статус преподавателя, его социальную защищенность, что значительно повышает роль и ответственность профсоюзной организации.

Поскольку деятельность профсоюзных организаций вузов, управление ими осуществляется на общественных началах, то в реальной профсоюзной практике наблюдаются издержки, возникают различные проблемы структурного, нормативного, организационно-финансового, информационного и иного характера, решение которых требует профессионального подхода со стороны профсоюзных работников и вузовского профсоюзного актива.

Помочь профсоюзным организациям вузов, многотысячному профсоюзному активу в совершенствовании структуры, форм и методов организационной работы, повышении результативности деятельности выборных профсоюзных органов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников вузов – членов Профсоюза и призвано настоящее учебно-методическое пособие.

ГЛАВА 1. ПРОФСОЮЗЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Мировое профсоюзное движение прошло большой и сложный путь в своем развитии, который тесно связан с развитием капиталистического производства, промышленной революцией и образованием промышленного пролетариата.

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. 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.

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

Подчеркивая отношения государства к правам профсоюзов, французские юристы писали: «Вначале забастовка запрещается, затем ее терпят, наконец, она попадает в число охраняемых законом конституционных прав». Все это убедительно подтверждает, что профсоюзное движение возникло в силу объективной реальности, имея целью защиту социально-трудовых прав работников на рынке труда.

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.

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.

Стремление к установлению взаимных связей на профессиональных основах стало проявляться у рабочих различных стран еще на заре профсоюзного движения. На этих основах в последней четверти XIX века зародились первые международные профсоюзные организации, получившие впоследствии название – Международные производственные секретариаты (МПС).

Решающая роль в создании Международных объединений профсоюзов принадлежит Всемирной федерации профсоюзов (ВФП), созданной при участии советских профсоюзов в 1945 году. МФП до создания в 1949 году Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) являлась всеобъемлющим международным профсоюзным центром.

В ноябре 2006 года, после объединения Международной конфедерации свободных Профсоюзов (МКСП) и Всемирной конфедерацией труда (ВКТ), в мире создано новое профсоюзное объединение – Международная конфедерация профсоюзов (МКП -168 млн.), в которую входят 311 национальных профцентров из 155 стран мира. МКП, ВФП, а так же Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП – 50 млн.), Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП - 60 млн.), Международная конфедерация арабских профсоюзов (МКАП - 10 млн.), Организация африканского профсоюзного единства (ОАПЕ - 25 млн.) и Всекитайская федерация профсоюзов (ВКФП - 195 млн.) составляют сегодня основу мирового профсоюзного движения.

В современных условиях международные и национальные профсоюзные объединения предпринимают значительные усилия для восстановления и устойчивого роста количества рабочих мест и доходов работников путем принятия совместно с работодателями энергичных мер по стимулированию реальной экономики.

Так, например, декларация глобальных профсоюзов, которая 2 апреля 2009 года была вручена участникам встречи «Большой двадцатки» в Лондоне отразила позицию профсоюзов в условиях нарастающего мирового кризиса:

антикризисные меры не должны возлагать основные тяготы на плечи работников, всего населения;

нельзя, что бы под предлогом трудностей кризисного периода разрушались принципы и механизмы социального диалога;

нельзя, что бы нарушались обязательства по коллективным договорам и соглашениям;

нельзя допускать отклонения от осуществления социальных программ;

нельзя не выплачивать заработную плату и социальные пособия;

нельзя принижать роль профсоюзов в кризисной ситуации.

На новой встрече профсоюзных лидеров стран «Группы двадцати» в сентябре 2009 года обращено внимание руководителей стран «Большой двадцатки» на качество функционирования финансовых систем, государственных финансов и налоговых систем; на эффективность мирового регулирования путем создания международных механизмов, международных управленческих структур, реформирование международных финансовых организаций и др.

То есть, по мере того, как профсоюзы реализуют свои уставные цели по защите трудовых, социально-экономических и иных прав работников, задачи их расширяются и усложняются.

В современных условиях профсоюзы позиционируют как самоуправляющиеся, независимые, некоммерческие организации, добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюзы в обществе выполняют свою, характерную для них социальную функцию. Для реализации этой функции они законодательно наделены соответствующими правами и обязанностями, обладают организационной самостоятельностью, имуществом и набором разнообразных форм и методов работы, обеспечивающих их эффективное функционирование.

Законодательно запрещено 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 даёт право профсоюзам 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, осуществляемых 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 тогда, когда они находятся в равных условиях.

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 форме.

Правовые взаимоотношения профсоюзов и государства в России охватывают самые различные стороны жизни общества и проявляются в разнообразных формах в соответствии с действующим законодательством. Они отражают с одной стороны, все, то общее и наиболее существенное, что сближает государство и такие негосударственные общественные организации как профсоюзы, с другой все, то особенное, специфическое, что их разделяет.

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

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.

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

Активно сотрудничают профсоюзы и государство как субъекты трудового права. В соответствии с действующим законодательством соответствующие органы государственной власти издают нормативно-правовые акты об оказании помощи профсоюзам. В Трудовом кодексе РФ закреплено, что государственные предприятия, учреждения и организации в соответствии с коллективным договором могут предоставлять выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с работниками и членами их семей.

Согласно п.2 ст.28 ФЗ «О профсоюзах....» хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, оборудование и охрана помещений осуществляется организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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.

Высокий уровень сотрудничества достигнут в процессе контроля и координации деятельности профсоюзов в рамках соблюдения ими Конституции РФ, федеральных законов, налогового законодательства и др.

В процессе выборов (формирования) органов государственной власти и управления, а также образования общественных объединений профсоюзы так же активно сотрудничают с государством.

Кроме того, активно развиваются такие формы взаимодействия профсоюзов с органами власти и государственного управления, ставшие традиционными, как, например, проведение совместных мероприятий (совещаний, слушаний, обсуждений, семинаров, конференций), рабочие контакты по текущим и перспективным социально-трудовым проблемам и др.

1.1. Национальное профсоюзное движение

Как известно, массовое движение среди трудящихся (фабрично-заводских рабочих) России за создание профсоюзов и их легализацию пришлось на начало 1905 года. Первые профсоюзы стали возникать среди металлистов, текстильщиков, железнодорожников, а так же и среди работников непромышленных отраслей – печатников, учителей, медицинских, почтовых и других работников.

Первый правовой акт, регулирующий деятельность профсоюзов, был принят в 1906 году. В 1990 году принимался Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». Ныне действующий ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» принят в 1996 году.

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.

Сегодня уже нет сомневающихся в том, что социальное влияние профсоюзов - объективная реальность, а сам факт их существования - историческая неизбежность.

С принятием 20 января 1996 года ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в России законодательно урегулированы отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, а также другими общественными объединениями и гражданами.

На уровне страны, субъектов РФ, городов и районов существует много проблем, которые связаны с рынком труда, занятостью населения, охраной труда, экологией, состоянием социальной сферы, медицинским, 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.

Такой межсоюзной структурой стала сегодня Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР), которая создана в марте 1990 года и территориальные объединения организаций профсоюзов на уровне субъектов РФ.

Эти объединения 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.

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.

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).

Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), в которую входят 42 отраслевых профсоюза, в том числе и Общероссийский Профсоюз образования, является крупнейшим национальным объединением профсоюзов в мире и членской организацией МКП. ФНПР, а вместе с ней и отраслевые профсоюзы России активно интегрируется в международное профсоюзное движение, поддерживая и развивая отношения с более, чем 100 национальными профцентрами из 70 стран мира.

1.2. Общероссийский Профсоюз образования

Профсоюз работников народного образования и науки РФ является добровольным общественным объединением граждан, работающих в образовательных учреждениях различных типов и видов, органах управления образованием, организациях, предприятиях и учреждениях образования и науки и обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования независимо от их организационно-правовой формы.

Профсоюз создан решением учредительного Съезда в сентябре 1990 года. Но фактически, являясь правопреемником профсоюзов и профсоюзных организаций, создаваемых и действующих в России ранее. Он берет свое начало с 1905 года и имеет уже более чем 100 летнюю историю.

Численность Профсоюза составляет около 5,2 миллиона работников образования и студентов. Среди них - 2,9 миллиона учителей, воспитателей и других работников общеобразовательных учреждений, более 900 тысяч преподавателей и сотрудников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, более 1,5 миллиона студентов.

В структуре Профсоюза действуют более 92 тысяч профсоюзных организаций школ, дошкольных и внешкольных учреждений, вузов, учреждений среднего и начального профессионального образования, а так же территориальных профсоюзных организаций, из которых 78 республиканских, краевых, областных и 2505 профсоюзных организаций на муниципальном уровне

Профсоюз с 1990 года входит в качестве членской организации в Федерацию независимых профсоюзов России, а с 1995 года в международную организацию отраслевых профсоюзов – Интернационал образования.

Логика деятельности профсоюзов как отмечалось выше такова, что она выстраивается под реализацию основной защитной функции в сфере социально-трудовых отношений. В связи с этим в качестве основной цели деятельности Общероссийского Профсоюза образования выступает учитель и другой работник образования, а главным критерием эффективности реализации этой цели становится соблюдение их социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

По сути, сегодня в качестве главной цели деятельности Профсоюза и его профсоюзных организаций можно видеть и гармонизацию личных трудовых и социально-экономических интересов работников образования.

Представительские полномочия Профсоюз реализует в процессе переговоров, консультаций, заключения договоров и соглашений с другими субъектами системы социального партнерства.

В современных кризисных условиях, когда наблюдается нестабильность на рынке труда, свои защитные меры Профсоюз стремится реализовывать на упреждающей основе с тем, чтобы предвидеть, например, возможные увольнения и вовремя принять соответствующие меры.

Такой подход подчеркивает не только ориентацию профсоюзной деятельности на создание социально-трудовых условий членам Профсоюза, но и показывает роль Общероссийский Профсоюз образования как школы достойной жизни, школы самоуправления, школы развития общественного потенциала для сотен тысяч работников образования.

В таком случае члены Профсоюза с полным основанием могут утверждать, что через Общероссийский Профсоюз образования они коллективно «учатся жить достойно». Можно с уверенностью утверждать, что современная миссия Общероссийского Профсоюза образования заключается в создании условий для того, что бы преподаватели, ученые, студенты и другие работники вузов коллективно учились жить достойно и через это чувствовали себя более комфортно в современном мире.

Выступая субъектом трудового права, Профсоюз осуществляет надзор и контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, участвует в управлении, обеспечивает защиту права на труд, участвует в регулировании условий труда и зарплаты, участвует в нормотворческой деятельности и др.

Только в последние годы Профсоюз принимал активное участие в формировании новой системы оплаты труда в отрасли, разработке новой редакции порядка аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, подготовке предложений по совершенствованию нормативно-правового регулирования порядка заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками в высших учебных заведениях и др.

В качестве важных мер Профсоюз заключает Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашение о взаимодействии с Минобрнауки России, Соглашение о взаимодействии с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Соглашение с Федеральной службой по труду и занятости по вопросам осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в образовательных учреждениях по вопросам совершенствования коллективно-договорного регулирования, социально-трудовых отношений.

Аналогичные соглашения в субъектах РФ и на муниципальном уровне заключают территориальные организации Профсоюза.

Профсоюз является постоянным участником РТК, рабочих групп и комиссий, создаваемых Правительством РФ, активно взаимодействует с Министерством здравоохранения и социального развития РФ по вопросам установления механизмов реализации прав работников образования в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты.

Регулярное взаимодействие осуществляется с Правлением Российского Союза ректоров, Ассоциацией технических вузов России, Советами директоров образовательных учреждений НПО и СПО по проблемам развития профессионального образования, социальной защиты работников и студентов.

Профсоюз регулярно принимает участие в мероприятиях, проводимых комитетами Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания РФ, фракцией «Единая Россия» и другими фракциями по проблемам образования, защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования, студентов.

Как в центре, так и на местах Профсоюз через свои первичные и территориальные организации активно участвует в реализации Концепции модернизации российского образования, Приоритетного национального проекта «Образование», кадровой политики в сфере образования и др.

За последние годы Профсоюз в лице руководителей Профсоюза и правовой инспекции труда неоднократно представлял интересы работников образования, профсоюзных организаций в Верховном Суде РФ, иных судах при рассмотрении заявлений в защиту социально-трудовых прав работников отрасли и по другим вопросам социальной защиты.

Через правовую и техническую инспекции труда, комиссии профсоюзных комитетов осуществляется регулярный общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства в области занятости, охраны труда и окружающей среды, за соблюдением законодательства в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников и т.д.

ГЛАВА 2.

ПРАВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

2.1. Единство профсоюзных прав

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

Мировой опыт развития профсоюзного движения свидетельствует, что в качестве фундаментальной основы правовой обеспеченности деятельности профсоюзов, их первичных и территориальных организаций на местах 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.

Во Всеобщей декларации прав человека закреплено право на создание профессиональных союзов, а в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах подчеркнута обязанность государств обеспечивать право каждого человека на создание 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.

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

2.1.1. Международные правовые нормы, устанавливающие право на организацию.

Правовую базу профсоюзов составляют Всемирная декларация прав человека (принята ООН в 1948 году), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, более чем 43 Конвенции МОТ, в том числе такие, как:

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».

2.1.2. Национальное законодательство, регулирующее деятельность профсоюзов.

Насчитывается более 300 законодательных актов РФ, регулирующих деятельность профсоюзов, в том числе:

Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс 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.

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».

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 субъектов РФ и образовательных учреждений.

Следует подчеркнуть, что наличие специального закона о профсоюзах, особых правовых норм о них означает, что на профсоюзы и их организации, прежде всего, распространяются положения ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Однако следует подчеркнуть, что за пределами специальных норм, регламентирующих особенности правового положения профсоюзов, на них распространяются общие нормы ФЗ «Об общественных объединениях».

Важно отметить, что все первичные профсоюзные организации приобретают права, предусмотренные для профсоюзов ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и несут ответственность с момента их создания.

Реализации защитной функции и защите прав профсоюзов в России способствуют гражданско-процессуальное, административное, уголовное законодательства.

Важно отметить, что сегодня законодательство о профсоюзах в полной мере 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. 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.

В Уставе Профсоюза работников народного образования и науки РФ зафиксировано, 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.

2.2. Основополагающие права в сфере труда

Характерным для прошлого века являлось переосмысление системы ценностей и ориентиров в обществе. Впервые за всю мировую историю утвердились и были закреплены в нормах международного права естественные права человека.

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

Во Всеобщей декларации прав человека выделяется 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.

Основополагающие принципы и права в сфере труда закреплены и в Декларации МОТ (1998г.) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». В ней зафиксировано:

- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятости.

Подписав Европейскую социальную хартию Россия вошла в единое европейское социальное пространство.

2.2.1. 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 и др.

2.2.2. Коллективные трудовые права

К коллективным трудовым правам относятся: право на организацию; право на ведение коллективных переговоров; право на заключение коллективных договоров; право участвовать в определении и улучшении условий труда и производственной среды; право на информацию и консультации; право на информацию и консультации при коллективных увольнениях по сокращению штата; право представителей работников на защиту и льготы и др.

2.2.3. Право на социальное обеспечение

К праву на социальную защиту 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 и др.

2.3. Классификация профсоюзных прав

Классификация профсоюзных прав может осуществляться 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.

Права профсоюзов и их организаций можно классифицировать следующим образом:

2.3.1. Общие права профсоюзов

В соответствии с Законом РФ «Об общественных объединениях» профсоюзы приобретают наравне с другими общественными объединениями такие общие права, как:

- 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 законом об общественных объединениях.

2.3.2. Особенности права профсоюзов

Эти права представляют совокупность прав профсоюзов, которыми они наделены ФЗ «О профсоюзах.....» как отдельный (специфический) вид общественных объединений. Среди особенных прав можно выделить такие, как:

- представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников;
- участие в нормотворческой деятельности;
- 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;
- социальная защита работников;
- защита интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- участие в правоприменительной деятельности.

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.

2.4. Права профсоюзной организации в сфере труда

2.4.1. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства

Профсоюзы и их первичные профсоюзные организации наделены правом на осуществление контроля за соблюдением 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.

Профсоюзные организации имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, профессиональных заболеваниях;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, 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.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель перед принятием решения обязан направить 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.

2.4.2. 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 его 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 не достижении 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.

2.4.3. Право на создание соответствующих условий для деятельности профсоюзной организации

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, где 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.

2.4.4. 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 закрепляются в уставах (положениях).

Статус юридического лица, приобретаемого профсоюзной организацией, налагает на деятельность выборных профсоюзных органов дополнительную ответственность, поскольку появляются дополнительные обязанности хозяйственного и имущественного характера со всеми вытекающими правовыми последствиями.

Следует подчеркнуть, что первичная профсоюзная организация может и не обладать правами юридического лица. В таком случае финансовое обслуживание первичной профсоюзной организации (содержание штатов, выделение средств на уставную деятельность первички и др.) осуществляется выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Любой статус первичной профсоюзной организации внутри Профсоюза не сказывается на реализации ею мер по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников - членов Профсоюза.

Следует помнить, что права профсоюзов в социально-трудовой сфере принадлежат профсоюзам как особой, именно для этого существующей общественной организации, вне зависимости от того, зарегистрирована она, 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 обязанность, 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 учитывать, что юридическими лицами могут признаваться сами профсоюзы и их профсоюзные организации, а не их выборные руководящие профсоюзные органы.

Сформированные в соответствии с уставом профсоюзные органы (профсоюзные комитеты, их президиумы, председатели профсоюзных организаций) действуют от имени профсоюзной организации (юридического лица) и реализуют ее полномочия без каких-либо дополнительных условий.

2.4.5. 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).

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.

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 профсоюз сохраняет 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.

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 и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 374 ТК РФ (с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа).

2.4.6. Государственная регистрация юридического лица

Регистрация профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется с целью приобретения и осуществления имущественных и личных неимущественных прав, а также получения возможности иметь в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество и др.

Правоспособность профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента ее государственной (уведомительной) регистрации в регистрационной службе по месту нахождения профсоюзной организации.

Профсоюзная организация в течение месяца со дня образования или внесения изменений в положение направляет в органы регистрации копию положения о профсоюзной организации, решение конференции о создании, либо внесении изменений в положение об организации.

Регистрация профсоюзной организации 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 суде. Профсоюзные организации освобождаются от уплаты регистрационного сбора.

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

2.4.7. Печать и штампы профсоюзной организации

При необходимости первичные организации Профсоюза (вне зависимости 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 профсоюзной организации.

Порядок использования печати профсоюзной организации и перечень документов, на которые она проставляется определяется профсоюзным комитетом.

2.5. Обязанности профсоюзов и их первичных профсоюзных организаций

Законодательство РФ устанавливает не только права, но и обязанности профсоюзов, которые заключаются в:

- соблюдении 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;
- ежегодном информировании органа, регистрирующего общественные объединения, о продолжении своей деятельности;
- предоставлении по запросу органа, регистрирующего общественные объединения, копии решений руководящих органов

профсоюзов, а также годовые и квартальные отчеты о своей деятельности;

- допуске представителей органа, регистрирующего общественные объединения, на проводимые общественным объединением мероприятия;
- оказании содействия представителям органа, регистрирующего общественные объединения, в ознакомлении с деятельностью общественного объединения.

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

ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация вуза действует на основании Устава Профсоюза, Положения (устава) территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и иных нормативных правовых актов Профсоюза, руководствуется в своей деятельности законодательством РФ, субъектов РФ, решениями руководящих органов соответствующей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза.

Вузовская первичка занимает особое место в структуре Профсоюза. Она, минуя районное профсоюзное звено, структурно входит непосредственно в территориальную (республиканскую, краевую, областную и иную на уровне субъекта РФ) организацию Профсоюза и реализует уставные цели и задачи Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых, профессиональных прав и интересов преподавателей и других вузовских работников.

Первичная профсоюзная организация создается при наличии не менее 3-х членов Профсоюза. Она создается по принципу: «один работодатель - одна первичная профсоюзная организация».

Первичные и территориальные организации Профсоюза избирают коллегиальные и единоличные выборные профсоюзные органы, которые реализуют их полномочия, организуют деятельность организаций в период между конференциями (собраниями).

Для более полного выражения, реализации и защиты интересов членов Профсоюза в профсоюзных организациях всех уровней структуры Профсоюза и их выборных коллегиальных профсоюзных органах могут создаваться профсоюзные организации структурных подразделений (цеховые профсоюзные организации), профсоюзные группы (профгруппы) и другие структурные звенья.

Профсоюзная организация считается юридически и физически созданной, приобретает права (в соответствии с ФЗ «Об общественных объединениях» и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») и принимает на себя обязанности с момента принятия решения выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза о ее создании и последующего утверждения Положения об организации на конференции (собрании).

3.1. Внутрисоюзные права

Организационную основу деятельности профсоюзной организации вуза формируют ее организационно-уставные (внутрисоюзные) права. Внутрисоюзные права обеспечивают организационное единство и эффективность деятельности профсоюзной организации.

Все отношения внутри Профсоюза, то есть внутрисоюзные отношения (между членами Профсоюза, членами Профсоюза и выборными профсоюзными органами, между организациями Профсоюза и их выборными органами) регулируются с помощью принимаемых нормативных (не правовых) актов какими являются Устав Профсоюза, положения об организациях Профсоюза и др.

К организационно-уставным правам первичной профсоюзной организации вуза относятся:

- самостоятельное решение вопросов организационной структуры профсоюзной организации и ее выборных органов;
- осуществление приема в Профсоюз, оформление и выдача профсоюзных билетов;
- организация учета членов Профсоюза;
- принятие решения об исключении из Профсоюза;
- определение порядка выборов профсоюзных органов;
- установление регламента работы выборных профсоюзных органов и утверждение правил внутреннего трудового распорядка профкома;
- проведение досрочных перевыборов профсоюзных органов;
- определение системы и форм обучения профсоюзного актива;
- введение новых профсоюзных наград первичной профсоюзной организации, принятие решений о поощрении и наложении взысканий на членов Профсоюза;
- отмена решения выборного органа нижестоящей профсоюзной структуры в случае нарушения Устава Профсоюза;
- заслушивание отчетов о деятельности профсоюзных организаций структурных подразделений, профбюро, профгруппоргов по выполнению уставных задач;
- установление порядка сбора членских профсоюзных взносов;
- установление порядка отчетности в профсоюзной организации;

- утверждение штатов, условий оплаты труда профсоюзных работников;
- определение порядка выдачи и размера материальной помощи членам Профсоюза и др.

3.2. Характеристика отдельных организационно-уставных прав

3.2.1. Прием в Профсоюз

Уставом Профсоюза определено, что прием в Профсоюз и выход из него производится по личному заявлению в первичную профсоюзную организацию. Но это не означает, что прием в Профсоюз должен осуществляться автоматически независимо от мнения первичной профсоюзной организации.

Право работника вступать в Профсоюз корреспондируется с правом первичной профсоюзной организации принять его в Профсоюз или отказать в приеме. Отказ в приеме в Профсоюз является противоестественной мерой, но, тем не менее, в исключительных случаях это возможно (причины отказа в приеме в Профсоюз могут быть оговорены в положении о первичной профсоюзной организации).

В Примерном положении о первичной профсоюзной организации, утвержденном Президиумом ЦК Профсоюза, даются рекомендации по возможной процедуре приема, в котором отмечается, что прием в Профсоюз может осуществляться на заседании профсоюзного комитета или на профсоюзном собрании с согласия члена Профсоюза (в положении о первичной профсоюзной организации конкретизируется порядок приема в Профсоюз).

Что касается даты приема в Профсоюз и даты выхода из него, то она в соответствии с нормой става Профсоюза 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.).

Следует иметь в виду, что, в связи с введением в действующее законодательство и в Устав Профсоюза права члена Профсоюза на свободный выход из Профсоюза, в Профсоюзе отсутствует институт апелляции по вопросам профсоюзного членства. Это означает, что право окончательного принятия решения о приеме или исключении из Профсоюза принадлежит первичной профсоюзной организацией или соответствующему выборному профсоюзному органу.

Однако отсутствие процедуры апелляции не означает, что член Профсоюза не может подвергнуть сомнению решение первичной профсоюзной организации или выборного профсоюзного органа относительно его исключения из Профсоюза.

Член Профсоюза вправе обратиться в выборный орган вышестоящей организации Профсоюза, вплоть до ЦК Профсоюза, где после изучения обстоятельств исключения выносится решение о сохранении в силе постановления первичной профсоюзной организации (выборного

профсоюзного органа) или его отмены, но только в случае обнаружения нарушения Устава Профсоюза при исключении из Профсоюза.

То есть выборный орган вышестоящей организации Профсоюза не восстанавливает в Профсоюзе, а оценивает соответствие принятого решения нормам Устава Профсоюза.

3.2.2. Учет членов Профсоюза

Учет членов Профсоюза ведется в первичной профсоюзной организации по основному месту работы.

В связи с появлением уставной нормы о свободном выходе из профсоюза и безналичной формы уплаты членского взноса, выборные профсоюзные органы ввели следующий порядок учета членов Профсоюза:

- заполняется учетная карточка установленного в Профсоюзе образца (в организациях с большой численностью) или вносится запись в журнал учета членов Профсоюза (в профсоюзных организациях с численностью до 100 человек).
- одновременно с заполнением учетной карточки (журнала учета) оформляется заявление члена Профсоюза на имя руководителя о безналичной форме уплаты членского взноса.

На учете в первичной профсоюзной организации могут состоять и члены Профсоюза, работающие в других учреждениях образования, временно не работающие преподаватели вузов или неработающие пенсионеры, бывшие преподаватели вузов, прибывшие на постоянное место жительства из других мест.

Место учета члена Профсоюза не отражается 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 его принадлежности к Профсоюзу, а не в связи с местом постановки его на профсоюзный учет, поскольку вопросы профсоюзной структуры и порядок учета членов Профсоюза не регулируются законодательно, а всецело находятся в ведении самих профсоюзов.

Учетная карточка или журнал учета является внутренним документом первичной профсоюзной организации и не выдается 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 профсоюзного взноса.

Снятие с профсоюзного учета осуществляется путем внесения в журнал или учетную карточку записи о снятии с учета. При снятии с профсоюзного учета в профсоюзном билете проставляется только отметка об уплате членского профсоюзного взноса за календарный год, которая заверяется подписью председателя и печатью профсоюзной организации.

При переходе на новое место работы член Профсоюза обращается в профсоюзный комитет с заявлением о постановке его на профсоюзный учет.

3.2.3. Самостоятельность и самоуправляемость первичной профсоюзной организации

Самоуправление – это право первичной профсоюзной организации на внутреннее управление своей деятельностью.

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

Самостоятельность профсоюзной организации является относительной, поскольку она ограничивается объемом полномочий и местом первички в профсоюзной структуре. Являясь организацией Профсоюза, вузовская первичка как отмечалось выше входит непосредственно в структуру соответствующей территориальной организации Профсоюза в субъекте РФ, которая обеспечивает общую управляемость и координирующую роль всех организаций Профсоюза, находящихся на территории субъекта РФ, по реализации уставных задач.

Что касается полной организационной самостоятельности профсоюзной организации в рамках Профсоюза, то она невозможна, так как деятельность первички направлена, прежде всего, на реализацию единых общепрофсоюзных целей и задач, а потому работа первички должна быть согласована с деятельностью иных структур Профсоюза по всей его вертикали в соответствии с уставными нормами и иными локальными нормативными актами Профсоюза.

Принцип самоуправления в Профсоюзе реализуется наравне с принципом мягкой регламентации, когда решения руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза обязательны для исполнения всеми выборными профсоюзными органами нижестоящих профсоюзных организаций.

Практика показывает, что неверное представление об уровне самостоятельности, некорректное применение в связи с этим уставных норм зачастую приводят к принятию выборными органами первичных или территориальных профсоюзных организаций решений с превышением своих полномочий, а, следовательно, противоправных по существу.

На практике бывали случаи, когда некорректное перенесение личных гражданских прав и свобод отдельных профсоюзных активистов на деятельность профсоюзных структур (организаций), приводило к сбоям в работе нескольких профсоюзных организаций по вертикали Профсоюза.

Важно обеспечить оптимальное сочетание самостоятельности и мягкой регламентации со стороны выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза, которое возможно в условиях постоянной заботы о повышении компетентности и профессионализма профсоюзных кадров и актива, повышения их ответственности, усиления социальной защищенности и др.

3.3. Уставные обязанности первичной профсоюзной организации

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

Основные организационно-уставные обязанности:

- организационное обеспечение деятельности выборных профсоюзных органов в пределах своих полномочий;
- обеспечение открытости и гласности в работе профсоюзной организации, регулярное информирование членов Профсоюза;
- выполнение решений выборных органов вышестоящей организации Профсоюза;
- обеспечение приема в Профсоюз новых членов и организация их учета;
- организация своевременного сбора членских профсоюзных взносов;
- обеспечение единообразного применения уставных норм в процессе деятельности выборных профсоюзных органов;
- обеспечение регулярной отчетности и сменяемости выборных профсоюзных органов;
- избрание делегатов на отчетно-выборную конференцию вышестоящей территориальной организации Профсоюза;
- делегирование представителей в выборные коллегиальные профсоюзные органы вышестоящей организации Профсоюза;
- соблюдение бухгалтерского учета и финансовой дисциплины;
- своевременное предоставление статистической и иной отчетности;
- созыв внеочередной профсоюзной конференции (при необходимости);
- забота о повышении квалификации профсоюзных кадров и актива и др.

Соблюдение уставных норм в деятельности профсоюзных органов является залогом хорошей исполнительской дисциплины и гарантией стабильной, эффективной работы профсоюзной организации.

ГЛАВА IV

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА

Место и роль профсоюзной организации вуза определяются исходя из общих интересов Профсоюза работников народного образования и науки РФ в учреждении высшего профессионального образования. Как было отмечено выше, эти интересы связаны, прежде всего, с необходимостью вовлечения профессорско-преподавательского состава, вспомогательного персонала,

инженеров, специалистов и других работников вуза в Общероссийский Профсоюз образования и осуществления защитной деятельности.

4.1. Цели первичной профсоюзной организации

Уставная цель Профсоюза – представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза при взаимодействии с работодателем, его представителями, органами государственной власти, местного самоуправления, общественными и иными организациями вуза.

Целью профсоюзной организации вуза является реализация уставной цели и задач Профсоюза и представительство интересов Общероссийского Профсоюза образования в учреждении высшего профессионального образования.

4.2. Задачи первичной профсоюзной организации

Профсоюзная работа в вузе охватывает широкий круг вопросов, связанных с организацией труда и заработной платы, представительством интересов работников в органах власти и управления, социальным партнерством и т.д. Ее можно рассматривать как постановку и решение череды практических задач, вытекающих из уставных целей, правового поля деятельности Профсоюза и полномочий выборных профсоюзных органов.

То есть деятельность профсоюзной организации вуза - это совокупность различных видов такой практической деятельности, содержанием которой является решение тех или иных задач по удовлетворению разнообразных потребностей членов Профсоюза в сфере трудовых отношений или учебной деятельности.

В качестве основных задач профсоюзной организации можно выделить:

- объединение усилий и координация действий членов Профсоюза по выполнению постановлений Съездов Профсоюза, выборных профсоюзных органов по реализации уставных задач;
- разработка и осуществление организационных и финансовых мер по усилению мотивации профсоюзного членства, эффективной деятельности всех структурных звеньев профсоюзной организации по реализации уставных задач;
- создание в профсоюзных группах, профсоюзных организациях структурных подразделений вуза условий для их активного участия в защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- представительство интересов членов Профсоюза в органах управления вузом, местного самоуправления, общественных и иных организациях;

- участие в разработке локальных нормативных правовых актов и реализации в вузе государственных программ развития высшего профессионального образования и науки;
- обеспечение членов Профсоюза, профсоюзных групп, профсоюзных организаций структурных подразделений правовой и социальной информацией.

4.3. Полномочия первичной профсоюзной организации:

Профсоюзная организация вуза:

ведет коллективные переговоры, заключает коллективный договор с работодателем на уровне вуза, содействует его реализации;

принимает участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников, а также по вопросам формирования социальных программ на уровне вуза и другим вопросам в интересах членов Профсоюза;

принимает участие в разработке программ занятости, реализации мер по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации структурных подразделений вуза, в том числе по повышению квалификации и переподготовке высвобождаемых работников;

осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, 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 на уровне вуза, а также контроль за выполнением коллективного договора, отраслевого, регионального и иных соглашений;

изучает уровень жизни научно-педагогических и других работников вуза, реализует меры по повышению их жизненного уровня, в том числе через предусмотренные в Уставе Профсоюза кредитные союзы, фонды социальной помощи и защиты, забастовочные фонды; принимает участие в разработке предложений по определению критериев уровня жизни работников вуза, по регулированию доходов членов Профсоюза (оплаты труда, пенсий, других социальных выплат), исходя из действующего законодательства об оплате труда в вузе с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги;

содействует развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в вузе;

организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов Профсоюза и их семей, взаимодействует с органами местного самоуправления, общественными объединениями по развитию санаторно-курортного лечения, туризма, физической культуры и спорта;

осуществляет хозяйственную, предпринимательскую деятельность, создает фонды и другие организации, осуществляет иные виды

деятельности, прибыль от которых направляется на достижение уставных целей Профсоюза;

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

обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов Профсоюза, других работников вуза;

оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам Профсоюза, профсоюзным организациям структурных подразделений вуза и профсоюзным группам;

осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, правовое обучение членов Профсоюза;

организует прием в Профсоюз и учет членов Профсоюза, принимает меры по повышению мотивации профсоюзного членства;

участвует в избирательных кампаниях в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ;

осуществляет иные виды деятельности, вытекающие из норм Устава Профсоюза и не противоречащие законодательству РФ.

4.4. Организационно-уставные особенности первичной профсоюзной организации вуза

В соответствии с территориально-производственным принципом формирования структуры Профсоюза, профсоюзная организация вуза является первичной профсоюзной организацией, но имеет особый организационно-уставной статус, который заключается в предоставлении ей Уставом Профсоюза и Примерным положением о первичной профсоюзной организации учреждения высшего профессионального образования прав территориальной (районной) организации Профсоюза.

Этот статус профсоюзной организации вуза относится только к реализации организационно-уставных норм, но не затрагивает масштабы самой сферы деятельности вузовской первички.

Сферой деятельности профсоюзной организации вуза остается конкретное учреждение высшего профессионального образования, какую бы разветвленную структуру оно не имело.

Внутрисоюзный статус вузовской первички как организации, имеющей право территориальной организации, предопределяет ряд ее особенностей, таких, как:

порядок создания первичной профсоюзной организации. Создание любой структуры в Профсоюзе, в том числе и первичной профсоюзной организации вуза, есть двусторонний процесс. Профсоюзная организация создается решением учредительной конференции и решением выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза. Такой порядок создания первички означает, что создание любой структуры в

Профсоюзе осуществляется по обоюдному согласию Профсоюза в лице территориальной профсоюзной организации и членов Профсоюза, работающих в образовательном учреждении;

место профсоюзной организации в структуре Профсоюза (право территориальной (районной) организации Профсоюза, которое имеет вузовская первичка в соответствии с Уставом Профсоюза, означает, что она вправе входить непосредственно в структуру республиканской, краевой, областной или приравненной к ним территориальной профсоюзной организации (минуя городское или районное звено в структуре Профсоюза);

иные организационно – уставные права (предоставление вузовской первичке прав территориальной (районной) организации Профсоюза порождает ряд дополнительных, по сравнению с классической первичной профсоюзной организацией, организационно-уставных прав. По сути, они преломляют внутрисоюзные права районной профсоюзной организации на деятельность вузовской профсоюзной организации и в обобщенном виде уже закреплены в Примерном положении о первичной профсоюзной организации вуза, утвержденном постановлением Президиума ЦК Профсоюза.

безналичный порядок сбора членских профсоюзных взносов (это уставное положение продолжает оставаться важной особенностью в деятельности первичной профсоюзной организации, поскольку требует пристального и регулярного внимания со стороны профсоюзного комитета к вопросам сохранности заявлений членов Профсоюза о безналичной уплате профсоюзных взносов, совершенствования локальной нормативной базы, в том числе колдоговорного регулирования этих вопросов);

наличие в структуре профсоюзной организации вуза большого количества структурных звеньев, особенно профсоюзных групп (эта особенность профсоюзной организации подчеркивает сложность и масштабы внутрисоюзной деятельности, а также необходимость выработки оперативных и долгосрочных мер по повышению эффективности работы этого звена по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза).

Учет в работе профкома тех или иных особенностей позволит значительно повысить результативность профсоюзной работы.

4.5. Организационная структура профсоюзной организации

Структура - это совокупность ступеней профсоюзных организаций, расположенных по иерархии, и отражающая внутривузовскую соподчиненность и взаимодействие организаций в процессе реализации уставных задач.

4.5.1. Иерархический признак профсоюзной структуры

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 (допускается, что меньшинство может принять решение за большинство, решение ряда вопросов отдается на усмотрение председателя профсоюзной организации, что может быть источником злоупотреблений и использовано не в пользу Профсоюза 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, к которым можно отнести:

использование коллегиальных методов управления и персональная ответственность 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 адаптироваться к меняющимся внешним условиям и изменениям текущих установок и задач.

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

Через уставные нормы в Профсоюзе действуют специфические средства руководства и контроля за деятельностью первичных, территориальных организаций и их выборных коллегиальных профсоюзных органов (собрания, конференции, решения руководящих органов, методики и рекомендации и др.). Как механизм контроля в Профсоюзе существует особый институт контрольно-ревизионных органов, деятельность которых регулируется Уставом Профсоюза, локальными профсоюзными актами.

4.5.2. Принципы профсоюзной структуры

В организационную основу Профсоюза положен производственно-территориальный принцип построения структуры и принцип организационного единства, а так же другие принципы, в соответствии с которыми все члены Профсоюза организационно объединяются в первичные и территориальные профсоюзные организации.

Профсоюз, по сути, представляет корпоративный тип организации, действующей на определенных принципах:

- *отраслевой и территориальный принципы*

Применительно к вузу это обозначает, что преподаватели, инженеры, рабочие и другие работники вуза, вступившие в профессиональный союз, организационно объединяются по месту работы в первичную, а по месту расположения первичной профсоюзной организации вуза в территориальную (республиканскую, краевую или областную) профсоюзную организацию работников народного образования и науки РФ.

- ***принцип гармонизации профсоюзной и хозяйственной структуры***

Общая конфигурация организационной структуры определяется Профсоюзом самостоятельно, но в определенной мере на ее формирование оказывает влияние структура хозяйственного управления, необходимость формирования полноценного социального партнерства на уровне образовательного учреждения.

Исходя из этого принципа, структура профсоюзной организации строится таким образом, чтобы быть максимально приближенной к хозяйственной структуре вуза. Такой подход к формированию профсоюзной структуры признан более эффективным с точки зрения применения в процессе защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза норм трудового законодательства, более приспособленным к развитию социального партнерства.

- ***принцип своеобразия профсоюзной структуры***

Для каждой профсоюзной организации наилучшая и только ей присущая организационная структура (не случайно Устав Профсоюза п.22,34 Примерное Положение (п.3.1) предоставляет первичным профсоюзным организациям самостоятельно определять свою структуру). В Уставе Профсоюза и в Примерном положении даны лишь общие и возможные подходы к структуре.

Структура вузовской профсоюзной организации, прежде всего, важна для реализации уставных целей и задач Профсоюза и обеспечения работы с членами Профсоюза.

В связи с этим создание любой профсоюзной структуры в подразделениях вуза должно исходить из необходимости создания условий для решения задач по представительству и защиты социально-трудовых прав членов Профсоюз.

4.6. Разнообразие структуры профсоюзной организации вуза

Первичная профсоюзная организация самостоятельно определяет свою структуру. Как правило, в организационную структуру профсоюзной организации вуза входят все профсоюзные организации, созданные в подразделениях вуза (институты, факультеты, лаборатории и иные обособленные структурные подразделения). На уровне кафедр, отделов, служб, иных производственных подразделений создаются профсоюзные группы, которые являются первичным звеном организационной структуры профсоюзной организации вуза.

Варианты структур профсоюзной организации вуза:

Схема 1

Профсоюзная организации объединяет только работников и дублирует хозяйственную структуру

Структура профсоюзной организации дублирует хозяйственную структуру, то есть во всех структурных подразделениях вуза (институты, факультеты, управления, научные и информационные центры, кафедры, лаборатории и др.) создаются соответствующие профсоюзные организации и профсоюзные группы, которые работают по единому Положению о первичной профсоюзной организации вуза.

В таком случае иерархическая структура профсоюзной организации вуза будет выглядеть так:

Профсоюзная организация вуза <----> профсоюзная организация института (факультета) <----> профсоюзная группа (кафедра, лаборатория и др.).

Схема 2

Первичная профсоюзная организация объединяет работников и студентов (признаком такой организации является то, что в одной профсоюзной организации на профсоюзном учете состоят и преподаватели и студенты).

Такая организация получила название объединенной, так как на учете в ней состоят одновременно и преподаватели, и студенты.

В этом случае структура профсоюзной организации строится так, что помимо хозяйственной структуры (институты, факультеты, кафедры и др.) учитывается и структура учебного процесса (студенческие учебные группы). В таком случае в структуре профсоюзной организации вуза дополнительно образуются студенческие профсоюзные группы.

Особенностью такой структуры является лишь то, что в практической работе по реализации защитной функции по отношению к студентам следует учитывать правовой статус студентов и специфику работы с молодежью. Эта специфика может быть успешно реализована через разнообразие структуры выборных профсоюзных органов (введение в составе профкома должностей заместителей председателя профкома по работе со студентами, создание в их составе студенческих комиссий, студенческих секторов или советов с предоставлением им определенной организационной самостоятельности).

В структурных подразделениях вуза профсоюзная работа со студентами может строиться как в режиме совместной деятельности с преподавателями, так и в режиме обособленной деятельности вплоть до создания самостоятельных профсоюзных организаций студентов в структурных подразделениях (институтах, факультетах и др.) с выходом их в оперативном организационном плане на студенческий сектор (комиссию, секцию) профкома вуза.

В этом случае иерархическая структура профсоюзной организации вуза внешне может иметь тот же вид, что и в предыдущем случае:

Профсоюзная организация вуза <----> профсоюзная организация структурного подразделения (института, факультета) и студенческие профсоюзные организации институтов, факультетов (если они в этих структурах работают отдельно) <----> профсоюзная группа (кафедра, лаборатория, студенческая группа и др.).

При построении такой структуры существенное отличие получит лишь содержание и объем организаторской работы профсоюзного комитета, поскольку необходимо будет реализовывать те или иные профсоюзные функции, решать задачи по отношению и к студенческой молодежи.

В таком случае профсоюзный комитет так же создает условия для широкого и активного участия самих студентов в работе профсоюзной организации.

Схема 3

Первичная профсоюзная организация объединяет в своем составе полноценные первичные профсоюзные организации (такая первичная профсоюзная организация называется классической объединенной первичной профсоюзной организацией (не путать с объединенной первичкой, признаком которой является лишь совместное пребывание в одной организации работников и студентов).

Отличительной особенностью объединенной профсоюзной организации является то, что она, являясь по сути, первичной объединяет в своем составе полноценные первичные профсоюзные организации, которые могут быть как справом, так и без прав юрлица.

При такой структуре профсоюзные организации структурных подразделений вуза (институты, управления, факультеты и др.) могут наделяться правами первичных со всеми вытекающими организационно-уставными последствиями.

При такой структуре профсоюзные организации институтов и факультетов, являясь первичками, самостоятельно разрабатывают и утверждают свои положения, иные нормативные документы, самостоятельно определяют свою внутреннюю структуру и др.

В условиях, когда профсоюзные организации структурных подразделений имеют право юрлица, видоизменяется вся система финансовой работы в профсоюзной организации вуза, колдоговорная практика, контроль за соблюдением норм ТК РФ и др. (решение многих вопросов в таких случаях с уровня объединенного профкома (то есть общеузовского уровня) передаются в структурные подразделения со всеми вытекающими последствиями за результаты их решения).

В этом случае схематично иерархическая структура профсоюзной организации вуза может выглядеть так:

Объединенная первичная профсоюзная организация вуза <---->
 первичная профсоюзная организация института (факультета и др.) <---->
 профсоюзная организация структурного подразделения института (факультета) <----> профсоюзная группа (кафедра, отдел, лаборатория и др.).

Если студенты состоят на учете в объединенной профсоюзной организации вуза, то структура профсоюзных органов и сама организация профсоюзной работы естественно учитывает это обстоятельство (создаются студенческие профсоюзные группы, студенческие комиссии или сектора в профкоме и т.д.).

4.7. Создание, реорганизация и ликвидация профсоюзной организации

В условиях модернизации высшей школы, когда появляются новые учреждения высшего профессионального образования, например, федеральные университеты, исследовательские университеты, создаваемые путем объединения большого количества вузов, ссузов и др. учреждений образования, актуализируется проблема формирования и совершенствования структуры первичных профсоюзных организаций вузов.

То есть, в практической работе как перед первичными, так и перед территориальными организациями Профсоюза регулярно возникают вопросы реорганизации структуры, приведения ее в соответствие с обновляющимися задачами.

Поскольку первичные профсоюзные организации работников вуза и студентов имеют право территориальной организации Профсоюза, то они, как правило, наделяются правом юрлица.

Создание первичной профсоюзной организации

Создание первичной профсоюзной организации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

В постановлении выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза, как правило, отражается факт создания в структуре территориальной организации первичной профсоюзной организации вуза, а так же предусматриваются необходимые организационные меры по подготовке и проведению учредительного профсоюзного собрания (конференции), принятию Положения о первичной профсоюзной организации, избранию профсоюзных органов и т.д.

С момента утверждения на учредительном профсоюзном собрании или конференции своего Положения вузовская первичка считается созданной.

Реорганизация профсоюзной организации

В силу различных причин перед Профсоюзом, его первичными и территориальными организациями возникает необходимость совершенствования структуры. Совершенствование профсоюзной структуры

в общепринятом понимании и в соответствии с действующим законодательством есть ни что иное как реорганизация.

Реорганизация является специфическим способом совершенствования профсоюзной структуры и представляет образование новых или прекращение деятельности действующих первичных профсоюзных организаций, в том числе и как юридических лиц.

В соответствии с действующим законодательством (ст.57 ГК РФ) реорганизация первичной профсоюзной организации, как юрлица может быть осуществлена в таких формах, как: **слияние; присоединение; разделение; выделение и преобразование.**

Слияние означает создание новой первичной профсоюзной организации вуза путем передачи ей всех прав и обязанностей, в том числе и прав юрлица двух или нескольких первичных профсоюзных организаций и прекращением деятельности последних, которые утрачивают права первичных профсоюзных организаций и становятся структурными звеньями новой первичной профсоюзной организации вуза.

Присоединением считается прекращение деятельности одной или нескольких первичных профсоюзных организаций с передачей всех их прав и обязанностей, в том числе и прав юрлица другой ранее созданной первичной профсоюзной организации, имеющей право юрлица.

Следует иметь в виду, что при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица новое юридическое лицо не создается. Завершение реорганизации обоих юридических лиц определяется моментом внесения органом государственной регистрации в Единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Выделением признается создание одной или нескольких первичных профсоюзных организаций, в том числе с предоставлением им прав юрлица и передачей выделенным первичным профсоюзным организациям части прав и обязанностей реорганизуемой организации без прекращения юридического лица последней (например, из объединенной профсоюзной организации вуза выделяется первичная профсоюзная организация студентов или первичная профсоюзная организация структурного подразделения вуза, ставшего самостоятельным учреждением высшего профессионального образования).

Под разделением понимается создание на базе единой объединенной первичной профсоюзной организации двух профсоюзных организаций (в том числе и с правами юрлица) и передачей прав и обязанностей вновь созданным самостоятельным первичным профсоюзным организациям (например, в вузе была единая первичная профсоюзная организация работников и студентов, которая делится на две самостоятельные первичные профсоюзные организации работников и студентов).

Преобразование первичной профсоюзной организации заключается в том, что она прекращает свое существование, а вместо нее вводится другая профсоюзная структура, например, представитель вышестоящей

территориальной организации Профсоюза (Примерное положение о представителе утверждено решением Президиума ЦК Профсоюза от 21 апреля 2009г.).

Правопреемство при реорганизации юридического лица

Реорганизация связана с переходом прав и обязанностей реорганизуемого юридического лица к существующим (при присоединении) или вновь возникающим юридическим лицам в порядке правопреемства (ст. 129, 387 ГК РФ). При этом имеются в виду гражданские права и обязанности юридического лица, возникшие из оснований, предусмотренных ст. 8 ГК РФ и иными федеральными законами.

Виды объектов гражданских прав и обязанностей определяются ст. 128 ГК РФ.

При слиянии, присоединении и преобразовании вся совокупность прав и обязанностей реорганизованных юридических лиц переходит к одному правопреемнику - вновь созданному юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При реорганизации юридического лица путем разделения и выделения права и обязанности распределяются в соответствии с разделительным балансом.

В соответствии со ст. 59 ГК РФ передаточный акт и разделительный баланс утверждаются профсоюзной конференцией.

Передаточный акт или разделительный баланс представляются вместе с учредительными документами для государственной регистрации вновь возникших в результате реорганизации юридических лиц, а также для внесения изменений в учредительные документы существующих юридических лиц.

Таким образом, при слиянии первичных профсоюзных организаций, имеющих права юридических лиц, права и обязанности каждой из них переходят к вновь созданной организации и возникшему новому юридическому лицу в соответствии с передаточным актом.

При присоединении первичной профсоюзной организации, имеющей право юридического лица к другой профсоюзной организации - юридическому лицу к последней переходят права и обязанности присоединенной профсоюзной организации, в том числе и как юрлица в соответствии с передаточным актом.

При разделении профсоюзной организации как юридического лица ее права и обязанности переходят к вновь созданным профсоюзным организациям - юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом.

При выделении из состава первичной профсоюзной организации, имеющей право юрлица, одной или нескольких профсоюзных организаций с правом юрлица к каждой из них переходят права и обязанности реорганизованной профсоюзной организации, в том числе и как юридического лица в соответствии с разделительным балансом.

При преобразовании первичной профсоюзной организации в представительство все права и обязанности реорганизованной профсоюзной организации как юрлица реализуются выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Передаточный акт и разделительный баланс

Передаточный акт и разделительный баланс должны содержать положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица.

Передаточный акт и разделительный баланс утверждаются постановлением профсоюзной конференции и представляются вместе с другими документами для государственной регистрации в качестве юрлиц или внесения изменений в учредительные документы существующих юридических лиц.

*Считай несчастным тот день и тот час, в которые
не усвоил ничего нового и не прибавил к своему образованию
Я.А.Каменский*

ГЛАВА 5. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

5.1. Концепция профсоюзной деятельности.

В существующей теории профсоюзной работы можно выделить две господствующие концепции профсоюзной деятельности:

- ***монофункциональная;***
- ***полифункциональная.***

Согласно первому подходу профсоюзная деятельность рассматривается как реализация на практике единственной защитной функции.

Многолетний опыт деятельности профсоюзов, в том числе и в условиях рыночной экономики показал, что защитная функция не может быть для профсоюзов единственной.

В современных условиях в профсоюзном движении обозначены тенденции к более широкому развитию функций профсоюзов, охватывающих широкий спектр их участия в решении социальных вопросов, участия в развитии гражданского общества, правового государства и др.

Кроме того, в качестве самостоятельной выделяется организаторская функция. Таким образом, возникла и вторая концепция, которая получила название - полифункциональная, согласно которой профсоюзная деятельность рассматривается как реализация многих функций.

Можно выделить такие функции в деятельности Профсоюза, как:

- представительская;
- защитная;

- социально-экономическая;
- организаторская;
- контрольная;
- обучающая;
- самоуправления и др.

Каждая из этих функций обусловлена закономерностями профсоюзной работы, которые определяют принципы, формы и методы профсоюзной деятельности.

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

5.2. Закономерности профсоюзной работы

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.

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

Одна из основных закономерностей предполагает целостность профсоюзной деятельности.

Целостность профсоюзной деятельности обеспечивается единством декларируемых целей, задач и реальных действий профсоюзных органов по всей вертикали структуры Профсоюза.

Сущность целостности профсоюзной деятельности заключается в подчиненности всех ее частей и функций единой уставной задаче, прежде всего, по 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.

Другая основная закономерность профсоюзной работы заключается в том, что любая задача в области представительства и защиты социально-трудовых прав работников образования, организации внутрисоюзной жизни может и должна решаться только при активном участии самих членов Профсоюза.

Основополагающие закономерности, позволяют сформулировать ряд принципов, т.е. базовых идей, отражающих характер и методы осуществления поставленных Профсоюзом целей. Принципы, по сути, выражают основные требования к содержанию, определению форм и методов организационной работы и изложены в Уставе Профсоюза, Примерных положениях об организациях Профсоюза.

5.3. Основные принципы деятельности профсоюзной организации

5.3.1. Общие принципы

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

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

Сила и влияние профсоюзной организации во многом зависит от степени единства членов Профсоюза.

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

Поскольку профсоюзная организация действует во имя удовлетворения потребностей и нужд членов Профсоюза, то она должна быть и им подконтрольна. Только сами члены Профсоюза могут более точно определить и реализовать поставленные цели и задачи. Вот почему очень важен демократизм в деятельности Профсоюза, который реализуется через:

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

5.3.2. Особенности принципов или принципы деятельности

Под принципами деятельности понимаются основные исходные положения, в соответствии с которыми строится внутрисоюзная работа и деятельность выборных профсоюзных органов и их аппаратов.

Эти принципы отражают:

- верховенство Устава Профсоюза;
- приоритет прав и интересов члена Профсоюза в деятельности профсоюзных органов;
- обеспечение равного доступа членов Профсоюза к защитным мерам Профсоюза;

- равный доступ членов Профсоюза к участию в работе выборных профсоюзных органов;
- самостоятельность выборных профсоюзных органов в пределах своих полномочий;
- ответственность выборных профсоюзных органов перед членами Профсоюза и Профсоюзом;
- единство прав и обязанностей членов Профсоюза;
- единство прав и обязанностей выборных профсоюзных органов;
- открытость форм профсоюзной работы;
- преемственность и регулярную отчетность профсоюзных органов;
- широкие общественные начала в деятельности профсоюзных комитетов;
- полноту в реализации уставных целей и задач;
- гармонизацию самоуправления и норм мягкой регламентации;
- коллективность творчества и целеполагание (планирование);
- равноудаленность профсоюзных организаций от политических партий и иных общественных объединений и др.;
- организационное единство Профсоюза, предусматривающее:
 - добровольность вступления в Профсоюз, равные права всех членов Профсоюза;
 - выборность органов Профсоюза снизу доверху;
 - коллегальность в работе профсоюзных органов и личная ответственность членов Профсоюза, избранных в профсоюзные органы,
 - обязательность выполнения решений вышестоящих выборных коллегиальных профсоюзных органов;
 - уважение мнения каждого члена Профсоюза, право на защиту, разъяснение своей позиции;
 - гласность в работе профсоюзных организаций;
 - регулярная отчетность профсоюзных органов перед членами Профсоюза;
 - профессионализм и компетентность профсоюзных кадров и актива.

Более глубокое осмысление работы профсоюзных организаций и их выборных профсоюзных органов позволит сформулировать и другие принципы внутрисоюзной организационно-уставной деятельности организаций Профсоюза.

Особо следует уделять внимание таким принципам, как:

Принцип гласности. Традиционный принцип профсоюзной демократии, предполагающий открытость деятельности профсоюзной организации, поскольку забота о гласности – это забота о мотивации профсоюзного членства и организационном укреплении профсоюзной организации.

Принцип полноты в реализации уставных целей и задач. Профсоюзная организация призвана выполнять весь набор функций, целей и уставных задач Профсоюза в учреждении профессионального образования вне зависимости от того какими ресурсами обладает профсоюзная организация.

Принцип гармонизации самоуправления и норм мягкой регламентации. Деятельность первичной профсоюзной организации по реализации уставных целей и задач осуществляется на началах самоуправления, то есть все решения применительно к полномочиям первичной профсоюзной организации принимаются самостоятельно выборными органами первичной профсоюзной организации.

Вместе с тем, единство уставных целей и задач, организационное единство Профсоюза предполагают согласованность действий всех структурных звеньев Профсоюза, что требует определенной регламентации их деятельности в тех или иных случаях, диктуемых текущей ситуацией (обязательность выполнения решений выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза, принятых в пределах своих полномочий). В этих условиях важно обеспечить согласованность и гармонию начал самоуправления профсоюзной организации и решений вышестоящих выборных профсоюзных органов, принятых исходя из норм мягкой регламентации.

Принцип планирования (целеполагания). В каждой организации Профсоюза должен быть обоснованный план деятельности и развития. Текущие, перспективные планы и целевые программы являются инструментами по реализации этого принципа.

Принцип коллективного творчества. Основополагающий принцип работы профсоюзной организации, который предполагает, что все вопросы жизни профсоюзной организации решаются коллективно – на профсоюзных конференциях (собраниях), заседаниях профсоюзного комитета, профбюро и собраниях профгрупп. Отчет выборного профсоюзного органа, или выработка решения, принятие плана или программы деятельности на определенный период это всегда предмет коллективного творчества.

Коллегиальность руководства обеспечивается:

- соблюдением уставных норм, то есть созданием условий для регулярного участия членов профсоюзных органов в заседаниях (наличие кворума на заседаниях) и совместного обсуждения вопросов деятельности профсоюзной организации и принятия решений;

- участием членов профсоюзного комитета, членов постоянных комиссий и членов Профсоюза в выполнении принятых решений;
- персональной ответственностью членов выборного профсоюзного органа перед членами Профсоюза за результаты деятельности профсоюзного комитета и др.

Принцип преемственности и регулярной отчетности – цикличность профсоюзной работы, связанная с учебным или календарным годом, а также пятилетние циклы полномочий профсоюзного комитета вуза предполагают соблюдения в профсоюзной организации преемственности в деятельности как профкома, так и профбюро и профгруппоргов. Используя накопленный опыт, сложившиеся традиции, вновь избираемые профсоюзные органы имеют большую возможность в повышении эффективности своей деятельности по реализации уставных задач. Приступая к очередному отчетному периоду в реализации своих полномочий, профсоюзный комитет изучает и активно использует весь тот потенциал, который был накоплен в предыдущий отчетный период.

Принцип широких общественных начал в деятельности профсоюзной организации Профсоюзная практика подтверждает, 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.

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, что бы член Профсоюза был готов справляться с трудностями, правильно организовывать в необходимых случаях самозащиту, необходимо ставить его в такие условия, при которых он был бы вынужден проявить инициативу и прилагать усилия для решения возникающих социально-трудовых проблем, в том числе и через возможности профсоюзной организации. То есть, создавать условия для широкого участия членов Профсоюза в деятельности профсоюзной организации через различные формы профсоюзного самоуправления.

ГЛАВА 6. ПРОФСОЮЗНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Методы профсоюзной работы нередко включаются в более общее понятие «профсоюзные технологии», интерпретируемые как способы применения теоретических знаний и выводов в решении тех или иных задач, стоящих перед профсоюзными организациями, как совокупность приемов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в

профсоюзной работе, решения тех или иных проблем, поставленных членами Профсоюза.

Организовать профсоюзную деятельность в конкретном вузе означает упорядочить ее в целостную систему с четко определенными характеристиками, логической структурой и процессом ее осуществления.

Логическая структура профсоюзной деятельности включает в себя такие компоненты, как: **субъект, объект, предмет, формы, средства, методы, результат профсоюзной деятельности.**

Внешними по отношению к этой структуре деятельности выступают **особенности, принципы, условия, нормы.**

Деятельность профсоюзной организации вуза, по сути, строится на триединстве таких основных фаз как:

- **планирование** (проектирование);
- **организация работы** (технологическая фаза - система форм, методов и средств решения задач);
- **подведение итогов** (рефлексивная фаза - анализ целей, задач, процесса и результата).

Под организацией работы первичной профсоюзной организации в вузе мы будем понимать:

- всю внутреннюю упорядоченность первичной профсоюзной организации в соответствии с избранной структурой, согласованность взаимодействия профсоюзного комитета, профсоюзных бюро организаций Профсоюза в структурных подразделениях, профсоюзных групп в процессе реализации уставных задач Профсоюза;
- совокупность всех организационных процессов, тех или иных действий, которые предпринимаются профкомом, профсоюзными бюро, профгруппами и которые направлены на выполнение решений профсоюзных органов, а в целом на реализацию уставных функций;
- организацию работы профсоюзных кадров и актива по принципу «команды», обеспечение ее эффективной деятельности по руководству профсоюзной организацией и направленность профсоюзной команды на результат, то есть на достижение соответствующего уровня социальной защищенности работников в сфере социально-трудовых отношений.

Следует подчеркнуть, что технология профсоюзной работы рассматривается как система форм, методов и средств решения задач, стоящих перед первичной профсоюзной организацией по реализации уставных задач.

6.1. Основные направления организационной работы профсоюзных органов

В Общероссийском Профсоюзе образования ***основы организационной деятельности профсоюзных организаций и их выборных профсоюзных***

органов определены Уставом Профсоюза, который определяет цели, задачи, принципы, 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 комитетов, 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, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза, на основе которых разрабатываются и утверждаются конкретные Положения первичных профсоюзных организаций вузов.

В таких условиях член Профсоюза является наивысшей самоценностью для профсоюзной организации и от того как конкретный профсоюз сможет обеспечить защиту его социально-трудовых прав, будет зависеть состояние профсоюзного членства, численность организации, а, следовательно, и организационная прочность Профсоюза.

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

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 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 вузе разрешать круг назревших проблем нужна соответствующая структура, которая будет заниматься разрешением проблем той или иной категории работников вуза - членов Профсоюза.

Своевременное создание в вузах новых профсоюзных организаций в структурных подразделениях или профгрупп позволит значительно укрепить организационно-финансовое состояние организации и охватить профсоюзным влиянием более широкий круг структурных подразделений вуза.

Кроме того в организационной работе профсоюзного комитета важно выделить такие направления, как:

создание локальной нормативной базы деятельности первичной профсоюзной организаций (положения о комиссиях, инструкция по делопроизводству и т.д.);

подготовки и проведения заседаний профсоюзного комитета, его президиума;

организация работы постоянных комиссий профкома;

оказание организационно-методической помощи профсоюзным группам и профсоюзным организациям факультетов и институтов (подготовка методических материалов для различных категорий профсоюзного актива);

осуществление разнообразной организационной деятельности, в том числе оказание консультационной, юридической помощи членам Профсоюза;

проведение конференций, собраний в структурных подразделениях и профгруппах;

проведение различных общевузовских мероприятий (слеты профгруппиров, конкурсы «Профсоюзный лидер», смотры профсоюзных уголков на факультетах и кафедрах, организация работы профсоюзных кружков и т.д.).

информационно-аналитическая работа (выпуск информационных бюллетеней и листков, рекламных проспектов и т.д.)

работа с профсоюзным активом (подбор членов комиссий профкома, формирование кадрового резерва и т.д.);

организация обучения профсоюзного актива, профгруппиров (работа школ профактива, постоянно действующих семинаров и др.);

организация работы по награждению профсоюзного актива;

подготовка и проведение отчетов и выборов;

организация сбора членских профсоюзных взносов;

ведение профсоюзной статистики;

ведение и оформление протоколов заседаний профсоюзного комитета и его президиума, распоряжений председателя профсоюзной организации;

работа с письмами, заявлениями и обращениями членов Профсоюза;

формирование текущего архива первичной профсоюзной организации;

организация документооборота и др.

Одним из важных направлений организационной деятельности остается целенаправленная работа по руководству профсоюзными организациями структурных подразделений и профсоюзными группами.

В практике работы профсоюзных комитетов вузов сложились различные формы руководства деятельностью профгрупп и профбюро факультетов:

заслушивание отчетов профсоюзных организаций структурных подразделений по различным направлениям деятельности на заседаниях профкома;

посещение профсоюзных групп с целью оказания практической помощи;

обобщение и распространение опыта работы профсоюзных организаций структурных подразделений;

проведение профсоюзных собраний с единой повесткой дня;

тематическое планирование (*единые темы для изучения, смотры, конкурсы*);

координация мероприятий, проводимых в структурных подразделениях, для достижения общих целей;

работа с профгруппорганами, профсоюзным активом;

оказание помощи в применении уставных норм в повседневной практике профсоюзных групп и профбюро;

вовлечение профсоюзных групп, профбюро в общевузовские смотры, конкурсы, акции и т.д.

По сути, организационная работа пронизывает все направления деятельности профсоюзного комитета. Без организационной работы невозможно осуществление содержательной работы в развитии социального партнерства, правозащитной деятельности, охраны труда и техники безопасности, отдыха и лечения членов Профсоюза, информационной работы и т.д.

Любое направление профсоюзной работы в вузе предполагает решение тех или иных типовых организационных задач.

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 (формирование, организация работы и планирование работы комиссий и др.).

- разработка предложений к локальным нормативно-правовым актам вуза, затрагивающим социально-трудовые права работников (создание рабочих групп, организация их работы);

- деятельность, направленная на повышение уровня жизни работников образования через создание кредитных союзов, фондов социальной помощи и защиты, забастовочных фондов и т.д. (разработка локальной нормативной базы, обучение актива, организация работы и др.);

- участие в разработке программ занятости, реализации конкретных общевузовских 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 работников вуза - членов Профсоюза и др.

6.2. Формы профсоюзной работы

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 проведение заседаний выборных коллегиальных профсоюзных органов (профком, президиум), собраний профсоюзного актива, конференций, на которых обсуждаются и принимаются все важные решения по реализации уставных задач.

Заседания профкома и президиума, профсоюзные конференции и собрания профсоюзного актива выполняют в то же время и ряд других очень важных функций: информационную, интегрирующую (сплочение членов Профсоюза, укрепление единства профсоюзной организации), мотивационную, обучающую, познавательную и др.

От качества подготовки и проведения заседаний коллегиальных профсоюзных органов, актуальности рассматриваемых на них вопросов, качества принимаемых решений во многом зависит эффективность деятельности профсоюзной организации в реализации своих полномочий.

К формам организационной работы также относится деятельность постоянных и временных комиссий, рабочих групп, советов, инспекций и т.д., создаваемых при профсоюзном комитете.

Важной формой организационной работы является работа председателей организаций Профсоюза, членов профсоюзных комитетов с членами Профсоюза, посещение профсоюзных организаций структурных подразделений, профсоюзных групп, рассмотрение предложений профсоюзного актива и членов Профсоюза.

Реализация на практике той или иной уставной цели, организация конкретного мероприятия отражает определенную логику действий профсоюзного комитета.

Существуют различные формы работы для реализации стоящих перед профсоюзной организацией задач, которые уже стали традиционными и активно используются на практике (*встречи, беседы, обращения, выражение*

в письменной или устной форме мнения профкома, переговоры, конференции, собрания актива, вузовские акции, смотры-конкурсы, и т.д.). Одна и та же форма работы может отражать разное содержание.

Эффективной формой профсоюзной работы становится социальный мониторинг – это система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на уровне первичной профсоюзной организации. Объектом социального мониторинга в вузе, в котором заинтересован профком, могут быть:

- вопросы условий труда;
- уровень заработной платы;
- состояние общественного питания в вузе;
- общая кадровая ситуация в вузе;
- деятельность различных служб и структурных подразделений

социальной сферы вуза и др.

Использование той или иной формы позволяет регулировать как отношения между профсоюзным комитетом и социальным партнером (администрацией), так и между членами Профсоюза. Различные формы работы по-разному влияют и на процесс организационного укрепления профсоюзных организаций.

Все формы работы организаций Профсоюза по реализации уставных целей и задач можно свести в организационном плане к нескольким типам.

Условно можно выделить следующие типы форм работы профсоюзного комитета:

- **мероприятия;**
- **дела;**
- **текущая исполнительская работа.**

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

Мероприятия - это события, акции в первичной профсоюзной организации, направленные на осуществление основных функций Профсоюза. Признаками такой формы является, прежде всего, созерцательно-исполнительская позиция членов Профсоюза (*воспринимают информацию, участвуют в мероприятии и т.д.*) и организаторская роль профсоюзного комитета (президиума, профбюро).

Дела - это общая работа, принятие тех или иных конкретных мер организационного характера, принимаемых с целью разрешения назревшей проблемы и достижения определенных результатов в реализации полномочий профсоюзной организации, в которых принимают активное участие как актив, так и рядовые члены Профсоюза.

Организационно-исполнительская деятельность – повседневная текущая работа профсоюзного комитета, президиума, постоянных комиссий, актива по организации и исполнению принятых профсоюзным комитетом,

профбюро решений (*подготовка предложений и обращений к работодателю по различным вопросам защиты социально-трудовых прав, разработка колдоговора, планов, программ, проведение семинаров, обучение актива и т.д.*).

Основные функции организаторской работы профсоюзного комитета:

- диагностическая;
- функция целевой ориентации (целевая);
- планирования;
- деятельность (организационная);
- мотивационно – коммуникативная;
- аналитико-результативная;
- контрольно-оценочная;
- коррекционная;
- функция совершенствования.

Диагностическая функция предполагает установление реального состояния уровня решаемой профсоюзным комитетом проблемы, выявление проблемного поля, уточнение степени актуальности и т.д.

Целевая функция. Понятие цель употребляется как формальное описание конечных результатов, к достижению которых стремится любая саморегулирующая функционирующая система.

Деятельность профсоюзного комитета предполагает конкретизацию (уточнение) целей (подцелей) своей деятельности в процессе решения конкретной проблемы.

Функция планирования предполагает на основе уточненной цели и стоящих задач разработку конкретного плана или программы деятельности.

Организационная функция предполагает активность членов профсоюзного комитета, профсоюзных бюро в структурных профсоюзных организациях, членов Профсоюза в организаторской работе, направленной на решение поставленной задачи (*осуществление конкретных мероприятий, отраженных в планах работы*).

Мотивационно - коммуникативная функция включает в себя меры по мотивации профсоюзного членства, активное взаимодействие профсоюзного актива с членами Профсоюза, широкое их информирование и т.д.

Важно помнить, что основными мотивами профсоюзного членства для многих работников вуза являются:

- мотив материальной выгоды (матпомощь);
- мотив социальной защиты (льгота на базу отдыха и др.);
- мотив правовой защиты (правовая помощь);
- мотив коллективизма и солидарности (взаимоподдержка);
- мотив информированности (быть в курсе событий);
- мотив доверия профкому и лидерам;
- мотив принадлежности к профессиональному сообществу (как все);

мотив профессиональной идентичности (возможность обмена опытом работы, участие в жизни коллектива и т.д.);

мотив личностной самореализации (возможность заниматься общественной работой и решать задачи своей карьеры) и др.

Аналитическая функция - анализ промежуточных итогов в процессе проведения мероприятий или работы за определенный (*например, отчетный*) период и коррекцию текущих и перспективных задач (*планов*) комитетов профсоюза.

Контрольная функция – предполагает осуществление текущего и общего контроля как в процессе проведения отдельного мероприятия или отдельного отрезка отчетного периода, так и по итогам. Контрольная функция обеспечивает повышение ответственности профсоюзных органов и профсоюзного актива за реализацию своих полномочий и решение стоящих перед профсоюзной организацией задач.

Коррекционная функция – целью реализации данной организационной функции является оперативное реагирование на процесс реализации той или уставной задачи, на ход конкретного мероприятия, проводимого профсоюзным комитетом с целью внесения определенных корректив, адекватных поставленным целям.

Функция совершенствования – реализация данной функции предполагает внесение изменений, новых подходов, новых форм работы, совершенствующих деятельности профсоюзной организации и профсоюзного комитета по тому или иному направлению деятельности или при проведении отдельных мероприятий по реализации уставных задач.

Все формы организаторской работы в рамках выделенных функций носят для профсоюзного комитета комплексный характер с использованием различных методов и приемов.

Названные функции не носят случайный набор действий по достижению стоящей перед профсоюзной организацией задачей. Между ними проявляется гармоническое взаимодействие.

Например, диагностика есть условие для отбора и конкретизации целей и задач, стоящих перед профсоюзной организацией в тот или иной период. Функция целевой ориентации (выбор конкретных целей и задач) – есть условие для планирования работы профсоюзной организации. Планирование реализуется через систему конкретных мер, то есть организацию деятельности профсоюзных органов (деятельностная функция).

Провести мероприятие или реализовать запланированный замысел (например, провести акцию по сбору подписей под обращением по повышению заработной платы) возможно лишь при активном участии самих членов Профсоюза и профсоюзного актива, что связано с мотивацией и хорошим информационным сопровождением, обеспечением высокого уровня коммуникации с членами Профсоюза, позволяющими сформировать четкую позицию актива по тому или иному вопросу и т.д.

Такой подход называется системно-функциональным и он составляет основу внутрисоюзной деятельности организаций Профсоюза.

Важно то, что данный подход применим не только при решении внутрисоюзных вопросов, но и в процессе решения задач по социально - экономическим проблемам, социальной защиты, организации общественного контроля за соблюдение норм трудового законодательства и т.д.

Исходя из организационных функций, выбираются соответствующие формы и методы работы по реализации стоящих перед профсоюзными организациями задач.

6.3. Методы профсоюзной работы

Если принципы организационной работы отличаются устойчивостью, то методы как 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.

Среди методов профсоюзной работы можно выделить: **социально - экономические, правовые, психологические, медико-социальные, управленческие, социально-педагогические 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.

Особое место в работе с профсоюзным активом занимают социально-педагогические методы, которые предполагают создание условий для положительного саморазвития профсоюзного актива или членов Профсоюза путем использования профсоюзных форм воспитательного воздействия на личность активиста и его поведение как члена выборного профсоюзного органа.

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.

6.4. Особенности планирование работы профсоюзного комитета

Как известно, ни одна работа не может быть успешной без ее предварительного планирования, поэтому важным условием эффективной деятельности организации Профсоюза является хорошо организованное планирование.

Тем более не может обойтись без предварительного планирования такой вид труда, как деятельность выборных профсоюзных органов, профсоюзных активистов.

Для эффективного планирования необходимо знание не только направлений профсоюзной деятельности, технологии работы, но и сути происходящего в социально-трудовой сфере вуза, конкретную ситуацию на рабочих местах членов Профсоюза.

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

чего следует добиться;

установить средства, которые помогут добиться цели;

определить способ действия, чтобы достичь цели.

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

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

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

- *стратегические;*
- *тактические;*
- *оперативные.*

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

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

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

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

6.4.1. Перспективный план

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

План может составляться на календарный год, на весь срок полномочий профсоюзного комитета.

6.4.2. Текущий план

Текущие планы составляются на полугодие, квартал или месяц. В них конкретизируются объем и характер предстоящих дел профсоюзного комитета и актива. При необходимости профсоюзный комитет разрабатывает планы мероприятий по выполнению отдельных постановлений вышестоящих профсоюзных органов, решений профсоюзной конференции, профкома, а также рабочие планы, связанные с проведением конкретных кампаний (отчеты и выборы, подготовка коллективных акций и т.д.), отдельных мероприятий (проведение семинара профактива, слета, смотра-конкурса, вечера отдыха и т.д.).

Как правило, в течение двухнедельного срока после завершения отчетно-выборной конференции профсоюзный комитет разрабатывает план мероприятий по реализации предложений и замечаний, высказанных на конференции.

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

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

Чаще всего в перспективных планах профкома реализуется, как тематический, так и целевой аспекты планирования.

6.4.3. Основные подходы к профсоюзному планированию

Основой для составления планов работы могут стать:

Устав Профсоюза, Положение о первичной профсоюзной организации, в которых раскрываются задачи и полномочия коллегиальных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации;

предложения, критические замечания, высказанные членами Профсоюза на встречах с членами Профкома, на профсоюзных собраниях в структурных подразделениях;

постановления выборных органов соответствующей территориальной организации Профсоюза;

соглашения (территориальное, отраслевое и др.).

коллективный договор.

Приступая к подготовке плана следует:

изучить материалы Съезда Профсоюза, конференции территориальной организации, отдельные постановления выборных коллегиальных органов Профсоюза и соответствующей территориальной профсоюзной организации, собственных решений;

осуществить анализ ситуации в социально-трудовой сфере вуза;

выявить проблемные вопросы при реализации полномочий профсоюзного комитета;

учесть замечания и предложения постоянных комиссий профкома;

изучить нормативные документы и рекомендации выборных профсоюзных органов вышестоящих организаций Профсоюза.

В ходе планирования важно:

привлечь к планированию широкий круг профсоюзного актива;

выделить главные задачи, основные направления работы на планируемый период;

определить те или иные формы и методы работы;

учесть объективные трудности при решении поставленных задач;

обеспечить конкретность плана и реальность его выполнения (указание даты, ответственного за выполнение и т.д.).

Методика подготовки плана может быть самой различной. Для разработки перспективного (на год) или текущего (на квартал, месяц) плана можно:

составить в произвольной последовательности список всех мероприятий, необходимых для успешного выполнения поставленных на определенный период задач;

сгруппировать их по функциональному признаку;

распределить обязанности и назначить ответственных;

определить сроки реализации намеченных мероприятий;

определить необходимые формы и финансовые ресурсы;

определить критерии, по которым следует оценивать качество выполнения каждого мероприятия.

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

В ходе подготовки плана работы профкома следует иметь в виду, что если, например, в территориальной организации Профсоюза организаторской работе (оказание практической помощи, обучение актива, проведение мероприятий и др.) уделяется 50 - 60% времени и 40 - 50% времени - организационно-творческой деятельности (подготовка предложений в законодательные акты, разработка регионального соглашения, подготовка аналитических материалов, проектов документов выборных органов, писем и т.д.), то в первичной профсоюзной организации соотношение и объемы этой работы должны быть иными:

70% - организаторская работа с членами Профсоюза, информационно-разъяснительная деятельность, решение текущих проблем членов Профсоюза и т.д.;

30% - творческая деятельность (подготовка проектов документов, коллективного договора, докладов, справок, информации и т.д.).

Приступая к разработке плана, очень важно понять, что является исходным началом в планировании деятельности профсоюзного комитета на определенный период?

При планировании работы профсоюзного комитета важно исходить из того, что конкретные задачи, стоящие перед профсоюзным комитетом, должны отражать реальные потребности членов Профсоюза, профсоюзных организаций структурных подразделений и профгрупп. То есть задачи не могут быть оторванными от реальной ситуации в социально-трудовой сфере вуза.

Задачи профсоюзной организации на конкретный период времени – это те изменения, которые председатель организации и профсоюзный комитет планируют достичь в реальных условиях по тому или иному направлению своей деятельности.

Умение выделять и видеть назревшие проблемы, новые задачи, способность определять то их сочетание, которое необходимо решать в данный момент усилиями профкома и актива – одна из важнейших граней искусства председателя первичной профсоюзной организации в процессе планирования работы.

Выявление текущих актуальных задач (на основе анализа внешних условий, внутренней ситуации в вузе, уровня взаимодействия с социальными партнерами, состояния в социально-экономической сфере и т.д.) – необходимый этап руководства деятельностью первичной профсоюзной организации.

Задачи, будучи признанными как оптимальные в конкретных условиях и выступают исходным началом в планировании и осуществлении деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета.

Таким образом, самым важным в планировании содержательной работы профкома это выявление насущных проблем и тех задач, над решением которых будет работать профсоюзный комитет.

В текущих планах профкома на год или квартал лучше всего выделять такие разделы, как:

- конференции, собрания профсоюзного актива (при проведении отчетных конференций или собраний актива);
- вопросы, выносимые на рассмотрение профкома и Президиума профкома (перечисляются вопросы к рассмотрению и примерные сроки заседаний);
- организаторская работа по ведению переговоров и заключению коллективного договора;
- работа по руководству профсоюзными организациями структурных подразделений и профгруппами (выделяется в отдельный раздел с отражением всего объема работы по мотивации профсоюзного членства, заслушиванию отчетов и опыта работы, оказания практической помощи профсоюзным комитетам, методическая работа, статистика, отчеты и выборы и т.д.);
- обучение профсоюзного актива (отражаются семинары, круглые столы, курсовая переподготовка на уровне вышестоящих выборных профорганов, работа школ профактива и т.д.);
- организаторская работа председателя первичной профсоюзной организации (посещение профсоюзных организаций и профгрупп структурных подразделений, приемы (при необходимости) по личным вопросам на кафедрах и лабораториях, выступления членов профкома и председателя с отчетами и информацией в структурных подразделениях и т.д.);
- общие организационные мероприятия по всем направлениям деятельности (правовая работа, охрана труда, организация отдыха членов профсоюза, смотры и конкурсы «Профсоюзный

лидер», 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, другими общественными объединениями, существующими в вузе и др.;
- вопросы на контроле в профсоюзном комитете (в этом разделе отражаются документы вышестоящих выборных профсоюзных органов, свои решения и документы органов власти, реализация которых осуществляется в коллективах вузов);
- отчетность первичной профсоюзной организации и др.

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

ГЛАВА 7.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

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

Поскольку уровень работы первичной профсоюзной организации всецело зависит от того насколько полно сформированы и как эффективно использованы ее ресурсы, то основное внимание должно быть обращено на формирование достаточной ресурсной базы первичной профсоюзной организации.

Анализ профсоюзной практики позволяет выделить несколько групп условий, необходимых и достаточных для формирования ресурсов и построения эффективной работы профсоюзной организации вуза.

7.1. Нормативно-правовые условия:

- наличие правовой и локальной нормативно-уставной базы деятельности первичной профсоюзной организации работников вуза;
- наличие Положения о первичной профсоюзной организации работников вуза;
- широкое применение в работе профсоюзной организации норм трудового законодательства, регулирующих права первичной профсоюзной организации в сфере труда.

7.2. Структурно-организационные условия:

- формирование структуры профсоюзной организации, отвечающей принципу устойчивого звена и организационного единства Профсоюза;

- формирование структуры профсоюзной организации, согласующейся со структурой внутривузовского хозяйственного управления;
- формирование структуры профсоюзной организации, отвечающей принципам социального партнерства по вертикали хозяйственного управления в вузе.

7.3. Организационно-кадровые условия:

- формирование кадрового состава профсоюзной организации;
- организация работы с профсоюзными кадрами и активом по принципу «команды»;
- создание системы обучения, подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива;
- создание условий для формирования организационной и корпоративной культуры в профсоюзной организации;
- создание системы мотивации профсоюзного актива.

7.4. Методические и технологические условия:

- создание организационно-методических условий для единообразного применения уставных норм в профсоюзных организациях структурных подразделений;
- наличие методик по различным направлениям деятельности профсоюзной организации;
- использование современных профсоюзных технологий в деятельности всех выборных профсоюзных органов по вертикали структуры профсоюзной организации вуза.

7.5. Коммуникативные условия:

- формирование информационных ресурсов профсоюзной организации;
- создание условий для применения новых информационных технологий в работе первичной профсоюзной организации;
- создание условий для эффективных коммуникационно-организационных отношений по вертикали структуры профсоюзной организации вуза.

7.6. Финансовые и материально-технические условия:

- создание системы организационно-финансовой работы, обеспечивающей формирование устойчивого профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации;
- формирование эффективной системы использования профсоюзных средств и организации бухгалтерского учета;
- формирование системы эффективной контрольно-ревизионной работы в профсоюзной организации;
- создание материально-технических условий для обеспечения эффективной деятельности профсоюзного комитета и иных выборных органов первичной профсоюзной организации.

7.7. Источники эффективности профсоюзной организации

Исходя из профсоюзной практики, можно выделить три основных источника и составные части эффективности профсоюзной организации:

7.7.1. Индивидуальная эффективность

Источниками индивидуальной эффективности являются знания, способности, умения, навыки вузовского профсоюзного актива, их мотивация, отношение к профсоюзной деятельности.

7.7.2. Групповая эффективность

Источниками групповой эффективности являются адекватность и эффективность структуры профсоюзной организации, дееспособность и уровень организаторской работы профкома, президиума, постоянных комиссий, председателей цеховых профсоюзных организаций и профгруппоргов, эффективность координирующей роли и уровень взаимодействия всех структурных звеньев профсоюзной организации в ходе реализации каких-либо общих акций, кампаний, мероприятий, общее состояние имиджа профсоюзной организации в вузе, уровень организационной культуры профкома, президиума и т.д.

7.7.3. Организационная эффективность

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

Об уровне организационной эффективности вузовской первички можно судить по многим показателям, однако в интегрированном виде эффективность отражается:

- в состоянии профсоюзного членства (охват в %) и общей численности организации Профсоюза;

- в соблюдении уставных норм в деятельности профсоюзного комитета;

- в уровне обеспеченности деятельности профкома специалистами и штатными профсоюзными работниками;

- в использовании инновационных организационных форм в работе по защите социально-трудовых прав членов Профсоюза и мотивации профсоюзного членства;

- в состоянии работы с активом (обучение, система мотивации и др.);

- в результативности информационной работы среди членов Профсоюза;

- в результативности методического обеспечения профсоюзных групп и других структурных звеньев;

- в состоянии организационных отношений внутри профсоюзной организации (они, прежде всего, проявляются в уровне исполнительской дисциплины профгруппоргов, профбюро);

- в финансовом и материально-техническом состоянии вузовских 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.

Под конкретные задачи в первичных профсоюзных организациях и иных уровнях структуры Профсоюза создаются вышеперечисленные условия, которые определяются кадровыми, финансовыми, информационными, материально-техническими и иными ресурсами.

В обобщенном виде руководство Профсоюзом и его профсоюзными организациями на местах отражается в решении как минимум двух групп задач.

Первая группа задач связана с целевым аспектом, а вторая – с инструментальным аспектом руководства организациями Профсоюза.

7.7.4. Целевой аспект руководства профсоюзной организацией

Целевой аспект руководства отражается в решении следующих наиболее обобщенных задачах, стоящих перед профсоюзными организациями:

обеспечение гибкости профсоюзной структуры и адаптации работы профсоюзных организаций к изменяющимся требованиям в условиях модернизации высшей школы;

создание условий для совершенствования контрольной и защитной деятельности профсоюзных организаций вузов;

обеспечение высокого уровня взаимодействия профсоюзных организаций с социальными партнерами на основе колдоговорного регулирования;

создание условий для организационного укрепления профсоюзных организаций и повышения эффективности их деятельности с учетом прогноза развития коллективов вузов и возможностей мотивации профсоюзного членства.

7.7.5. Инструментальный аспект руководства профсоюзной организацией

Инструментальный аспект руководства отражается в следующих общих задачах:

достижение более высокой отдачи от организаторской деятельности профсоюзных комитетов, профбюро и актива;

создание условий для развития инновационных форм профсоюзной работы, усиления внимания формам и методам работы профкомов, их соответствию уровню развития вуза в условиях модернизации;

достижение большей эффективности в вопросах защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза;

оптимизация организационных отношений между профкомом и профсоюзными бюро, профгруппами на основе единых подходов в реализации уставных норм.

Реализация перечисленных задач отражается в различных наиболее обобщенных критериях эффективности руководства со стороны профсоюзного органа, которые можно сформулировать так:

- нацеленность профсоюзной организации на перспективу и развитие;
- соответствие текущих задач профсоюзной организации современным требованиям;
- адекватность форм работы (профсоюзных технологий) потребностям членов Профсоюза;
- нормативно-уставной подход (наличие вышеперечисленной нормативной базы);
- оптимизация внутрисоюзных организационных отношений (состояние, прежде всего, исполнительской дисциплины);
- профсоюзная эффективность (комплексный показатель, отражающий и состояние и результат профсоюзной работы);
- материально-техническая обеспеченность (оснащенность рабочего места председателя и профсоюзного комитета необходимой компьютерной и иной техникой и др.).

Каждый из перечисленных критериев представлен в достаточно емком виде и отражает как процесс, так и результат развития профсоюзной организации.

Критерии, отражающие как целевой, так и инструментальный аспекты руководства имеют большое значение для первичных организаций Профсоюза по всей вертикали структуры Профсоюза, поскольку результативность профсоюзной деятельности отражается непосредственно на членах Профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации.

ГЛАВА 8.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

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

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

8.1. Основные задачи методической работы профкома

Основными задачами методической работы являются:

- выявление, обобщение и распространение передового опыта работы профсоюзных организаций структурных подразделений;
- формирование у профсоюзного актива умений и навыков анализа профсоюзной деятельности и самоанализа своей деятельности;
- совершенствование методов профсоюзной работы;

- повышение компетентности профсоюзного актива, функциональной грамотности;
- 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 первичной профсоюзной организации вуза может включать 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 профсоюзных организаций структурных подразделений и профгрупп 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.

8.2. Формы методической работы

Основными формами методической работы являются:

- тематические семинары профсоюзного актива, семинары – практикумы, деловые игры, круглые столы и др.;
- проведение смотров-конкурсов профсоюзных групп, профсоюзных организаций факультетов и институтов по различным направлениям деятельности;
- проведение конкурса среди профгруппоргов и председателей цеховых профсоюзных организаций «Профсоюзный лидер»;
- разработка методических и учебных пособий;
- стажировки профсоюзных активистов в профкоме;
- отчеты председателей профбюро, получивших общее признание за их передовой опыт, на заседаниях профсоюзного комитета, президиума;

- разработка инновационных проектов, позволяющих повышать уровень мотивации профсоюзного членства;
- посещение активом открытых заседаний профсоюзного комитета, профбюро;
- организация методических уголков, выставок, кабинетов по отдельным направлениям деятельности (охрана труда, социальное партнерство и др.);
- обзор профсоюзной прессы, материалов профсоюзных сайтов и др.

ГЛАВА 9

ВЫБОРНЫЕ ОРГАНЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В Уставе Профсоюза установлено два вида руководящих профсоюзных органов:

9.1. Руководящие и исполнительные профсоюзные органы

Высший руководящий орган:

- конференция – для первичной профсоюзной организации вуза;
- профсоюзное собрание (конференция) – для профсоюзной организации структурного подразделения, профсоюзной группы.

К исключительной компетенции высшего руководящего органа относится принятие решения о создании организации, утверждении его положения, формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов, принятие решения о ликвидации организации.

Постоянно действующие руководящие органы:

профсоюзный комитет, президиум профкома – для первичной профсоюзной организации вуза;

профсоюзное бюро (профком) – для профсоюзной организации структурного подразделения вуза;

профгруппорг – для профсоюзной группы.

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

председатель первичной профсоюзной организации вуза;

председатель профсоюзной организации структурного подразделения; профгруппорг.

9.2. Контрольно-ревизионные органы

К контрольно-ревизионным органам относится:

ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации вуза.

9.3. Порядок избрания и срок полномочий профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет избирается на отчетно-выборной профсоюзной конференции сроком на 5 лет. или прямым делегированием от каждой профсоюзной организации структурного подразделения вуза. Поэтому

количественный состав профкома может быть различным, важно чтобы можно было обеспечить его работоспособность.

Профком и председатель первичной профсоюзной организации избираются одновременно на отчетно-выборной профсоюзной конференции после заслушивания отчета о их деятельности и вынесения оценки.

В силу организационного единства Профсоюза и реализации единых уставных функций, распространяемых на всю вертикаль структуры Профсоюза, и в соответствии с нормами Устава Профсоюза выборные профсоюзные органы (*профсоюзные комитеты, 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 во всех первичных и территориальных профсоюзных организациях.

В рамках общих сроков отчетов и выборов каждая первичная профсоюзная организация вуза на основании постановления выборного коллегиального органа соответствующей территориальной организации Профсоюза проводит отчетно-выборную профсоюзную конференцию, на которой заслушивается отчет о работе комитета профсоюза и осуществляются выборы нового состава профкома, ревкомиссии, председателя организации на новый срок полномочий.

Однако, в реальной профсоюзной практике, в силу различных обстоятельств в 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*).

9.4. Основные полномочия профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации вуза является постоянно действующим выборным коллегиальным профсоюзным органом. Профком призван, вместе с другими коллегиальными и единоличными профсоюзными органами, обеспечивать реализацию уставных норм и возложенных на нее полномочий.

Важно учитывать, что организация Профсоюза является структурным звеном, одной из десятков тысяч организаций Профсоюза, действующих в учреждениях высшего профессионального образования, а потому ее деятельность должна согласовываться с общей политикой Профсоюза по реализации его функций.

Подобное согласование в реальной профсоюзной практике осуществляется через текущее руководство и исполнительскую деятельность выборных профсоюзных органов по всей вертикали профсоюзной структуры.

В деятельности профсоюзного комитета вуза можно выделить ряд организационно-уставных функций: управленческую, деятельностьную, обучающую, аналитико-информационную, методическую, мотивационно – коммуникативную, контрольно-оценочную.

Профсоюзный комитет реализует следующие полномочия профсоюзной организации вуза:

определяет стратегию развития первичной организации Профсоюза, координирует и направляет работу профсоюзных организаций структурных подразделений на реализацию единых уставных целей и задач;

представляет права и интересы членов Профсоюза, профсоюзной организации в органах управления вузом, органах местного самоуправления, объединениях работодателей, службой занятости, региональными фондами социального страхования и пенсионного обслуживания, в иных организациях, влияющих на состояние социально-трудовой сферы вуза;

принимает решение о вступлении в коллективные переговоры по заключению колдоговора с работодателем;

выдвигает и направляет работодателю или его представителю 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 первичной профсоюзной организации в соответствии с постановлением профсоюзного органа соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

созывает профсоюзные конференции;

избирает из своего состава президиум профкома (при необходимости), заслушивает отчеты о его работе;

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

определяет условия трудового договора с председателем первичной профсоюзной организации (при необходимости) на основе рекомендаций, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза;

утверждает регламент профкома и его президиума, вносит в него изменения и дополнения;

распоряжается имуществом первичной профсоюзной организации, в том числе и денежными средствами, реализует права юридического лица первичной профсоюзной организации (при необходимости);

обеспечивает сбор членских профсоюзных взносов и поступление средств в Профсоюз;

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

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

отменяет решения профсоюзных бюро, собраний профсоюзных организаций структурных подразделений, принятых с нарушением Устава Профсоюза (при необходимости);

вносит изменения и дополнения в Положение о первичной профсоюзной организации с последующим утверждением поправок на конференции, реализует и другие полномочия, вытекающие из Положения о первичной профсоюзной организации и решений выборных органов.

9.5. Регламентация деятельности профкома и его президиума

Все заседания профсоюзного комитета и президиума (при его наличии) 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 в соответствии с Уставом 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 его членов на заседание (*наличие кворума*), выбора формы и порядка голосования, соблюдения установленной процедуры (*открытие заседания, утверждение повестки, уточнение регламента и др.*), предоставления возможности для доклада и информации по вопросам повестки дня, свободного обсуждения, высказывания критических замечаний, предложений по обсуждаемым вопросам, формирование соответствующей позиции выборного органа и принятие постановления.

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. Тем более в профсоюзной практике имеются случаи, когда членами Профсоюза в судах оспаривались те или иные решения профсоюзных комитетов вузов.

Как правило, порядок проведения заседаний профсоюзного комитета сводится к открытию заседания (явка, кворум), заслушиванию доклада или информации по каждому вопросу повестки дня, выступлений, обмену

мнениями, выработке определенной позиции и принятию постановления по обсуждаемому вопросу.

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

9.5.1. Примерный сценарий подготовки и проведения заседания профсоюзного комитета

Этап подготовки:

Формирование цели и задачи заседания в. Определение направлений подготовки, состава участников временной рабочей группы.

Определение заданий временной группе и формы представления результатов (группа формируется из членов профкома или постоянной комиссии).

Временная группа по подготовке вопроса на профком:

изучает имеющиеся материалы в профкоме по обсуждаемой проблеме (предыдущие решения, статистические данные по изучаемой проблеме и др.);

разрабатывает примерный вопросник для изучения состояния дел по изучаемой проблеме;

разрабатывает анкету для актива ((при необходимости);

организует посещение членов группы профсоюзных групп кафедр, лабораторий (при необходимости), организацию для проведения бесед с профсоюзным активом и др.;

готовит (на основании полученной информации и материалов членов рабочей группы) проекты справки и постановления профкома (президиума), которые после обсуждения с председателем первичной профсоюзной организации дорабатываются и вносятся на рассмотрение профкома.

9.5.2. Этап заседания профсоюзного комитета

- Открытие заседания профкома (*явка, кворум, повестка дня, регламент заседания и т.д.*), краткое вступление председателя первички с обоснованием актуальности рассматриваемой на профкоме проблемы.
- Выступления докладчика по вопросу повестки дня и члена рабочей группы с использованием аналитических материалов, диаграмм, схем, сравнительных таблиц, обобщающих выводов (при необходимости).
- Выступления членов профкома (президиума) и приглашенных по содержанию представленной в докладах информации.
- Обсуждение и принятие проекта постановления по обсуждаемой проблеме.

- Подведение итогов рассмотрения вопроса. Оценка продуктивности коллективной работы по подготовке вопроса на профком (председатель профсоюзной организации).

Очень важным в работе профкома является этап принятия постановления. По сути, постановление профкома - это выбор путей, форм и методов решения той или иной проблемы, стоящей перед профсоюзной организацией (выражение позиции профкома по тому или иному вопросу).

9.6. Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профкома и его президиума

о проведении отчетов и выборов в профсоюзной организации вуза (*один раз в 5 лет*);

о проведении очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции и утверждение нормы представительства делегатов и нормы представительства в состав профкома (*один раз в 5 лет*);

об утверждении доклада профкома на очередной отчетно-выборной профсоюзной конференции (*накануне конференции*);

о проектах документов отчетно-выборной профсоюзной конференции (*постановления, резолюции, составы рабочих органов, порядок проведения конференции и т.д.*) (*накануне конференции*);

об утверждении порядка избрания профкома нового состава (*совместно с принятием постановления о проведении конференции*);

об избрании президиума профкома и утверждение составов постоянных комиссий (*на первом организационном заседании*);

о плане работы профкома по выполнению решений отчетно-выборной профсоюзной конференции, предложений делегатов;

о переходе на новые условия оплаты труда в вузе;

о подготовке к заключению коллективного договора;

о соблюдении трудового законодательства и норм охраны труда в структурных подразделениях вуза;

о практике работы профсоюзного бюро по мотивации профсоюзного членства в профсоюзной организации (факультета, института);

отчет о работе профсоюзного бюро по выполнению уставных норм;

о подготовке к летнему оздоровительному периоду;

о состоянии учета членов Профсоюза в профсоюзной организации факультета (института);

о проведении мониторинга по вопросам оплаты труда;

о работе школы профсоюзного актива на факультете (институте);

отчет о работе организационной комиссии профкома за 20__ год;

об утверждении сметы на проведение общевузовского смотра-конкурса профсоюзных групп;

о состоянии информационной работы и обновлении сайта профсоюзной организации;

об утверждении учетной политики профсоюзной организации (*ежегодно*);

о ходе выполнения обязательств по коллективному договору и мерах по совершенствованию социального партнерства в вузе;

о состоянии аттестации рабочих мест по условиям труда в лабораториях факультета (института);

об участии в общепрофсоюзной тематической проверке соблюдения норм трудового законодательства;

о проведении в профсоюзных группах информационного собрания с единой повесткой дня «Информация о работе профсоюзного комитета за календарный год»;

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

об организации работы профсоюзных кружков по правовым знаниям;

о ходе выполнения коллективного договора (по итогам календарного года);

об опыте работы профбюро факультета по практике подготовки и проведения профсоюзных собраний в профгруппах;

о соблюдении администрацией вуза Трудового кодекса РФ в части приема и увольнения работников;

о проведении конкурса «Профсоюзный лидер»;

об утверждении годового статистического отчета первичной профсоюзной организации;

об учреждении Почетной грамоты профкома;

о проекте сметы профкома на очередной календарный год;

об участии в коллективных акциях Профсоюза (*при необходимости*) и др.

Вопросы на рассмотрение профсоюзного комитета (президиума) формируются исходя из необходимости оперативного управления первичной профсоюзной организацией, а также с учетом необходимости реализации в отчетный период тех или иных решений отчетно-выборной профсоюзной конференции, решений выборных органов соответствующих вышестоящих территориальных организаций Профсоюза и ЦК Профсоюза.

В зависимости от конкретной ситуации, сложившейся в социально-трудовой сфере или на основании предложений, поступивших с мест, профсоюзный комитет на свое заседание может вынести любой вопрос, отнесенный к его компетенции и высказать свою позицию или решить его через принятие соответствующего постановления.

Перечень вопросов, выносимых на рассмотрение ревизионной комиссии организации Профсоюза:

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

об утверждении акта проверки организационно-финансовой деятельности профкома за _____ год (*ежегодно или по мере необходимости*).

9.7. Основные направления работы председателя профсоюзной организации вуза

Председатель первичной профсоюзной организации, являясь единоличным (*индивидуальным*) выборным профсоюзным органом выполняет широкий круг обязанностей и должностных полномочий, закрепленных и вытекающих из Устава Профсоюза и Положения о первичной профсоюзной организации, иных нормативно-уставных актов Профсоюза.

Особенностью его деятельности является то, что он, кроме отношений с внешней средой, находится в постоянном взаимодействии с администрацией и различными категориями профсоюзного актива в вузе.

9.7.1. Основные виды делового общения

Деловое общение председателя первичной профсоюзной организации осуществляется с:

- членами профсоюзного комитета, членами постоянных комиссий профкома;
- председателями профсоюзных организаций структурных подразделений вуза;
- органами управления вузом;
- с администрацией вуза;
- с представителями общественных объединений, действующих в вузе.

9.7.2. Взаимодействие с членами профкома

Взаимодействие председателя профсоюзной организации с членами профкома и его президиума, с членами постоянных комиссий осуществляется по следующим основным направлениям:

анализ текущей деятельности, планирование работы, уточнение целей и задач на конкретный период (*год, полугодие, квартал, месяц*), координация совместной работы по выполнению принимаемых решений;

разработка (*совершенствование*) локальных нормативных актов первичной профсоюзной организации (*положения, инструкции, рекомендации и др.*);

подготовка заседаний профкома (президиума) (*уточнение повестки заседания, подготовка доклада, выработка проектов постановлений и иных документов заседания*);

выработка проектов коллективных решений профкома (президиума);

контроль за выполнением постановлений, анализ и оценка эффективности проводимых мероприятий;

выработка (*уточнение, совершенствование*) системы руководства профсоюзными организациями структурных подразделений (*факультеты, институты, управления, службы и др.*) вуза;

организация работы постоянных комиссий по участию в подготовке заседаний профкома, реализации принимаемых решений и др.

9.7.3. Взаимодействие с председателями профсоюзных организаций структурных подразделений

Взаимодействие председателя профсоюзной организации вуза с председателями профсоюзных организаций структурных подразделений осуществляется по следующим направлениям:

организация выполнения постановлений профкома и выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза;

координация деятельности и подготовка предложений в ходе подготовки к переговорам по заключению коллективного договора;

координация деятельности по подготовке и проведению общевузовских мероприятий (*смотры-конкурсы, проведение акций и т.д.*);

организация обучения профсоюзного актива факультетов, институтов и др. структурных подразделений;

обсуждение вопросов внутрисоюзной работы (состояние профсоюзного членства, учет членов Профсоюза и т.д.);

обсуждение вопросов состояния общественного контроля за соблюдением норм охраны труда, трудового законодательства и т.д.

9.7.4. Работа с профсоюзным активом, выборными профсоюзными органами

Работа председателя первичной профсоюзной организации с профсоюзным активом, выборными профсоюзными органами включает в себя большое разнообразие форм (*групповые, индивидуальные*), среди которых встречи, беседы, формирование временных рабочих групп, заседания постоянных комиссий, семинары, мероприятия, акции, смотры и т.д.

9.7.5. Работа над формированием единой команды

Работая над формированием единой кадровой команды в профсоюзной организации вуза, председатель профсоюзной организации должен учитывать, что:

направление развития профсоюзной организации определяется интересными и перспективными идеями;

моральное состояние профсоюзной организации определяется сложившимися в ней организационными и личностными отношениями между активом;

сила профсоюзной организации – в силе её лидера;

успех профсоюзной организации определяется командным духом профсоюзного актива;

потенциал организации во многом определяется профессиональным уровнем и квалификацией профсоюзного актива;

решая крупные задачи, двигаясь к определенным уставным целям и задачам, следует всегда рядом с собой видеть и иметь профсоюзных

активистов, способных в перспективе стать новыми профсоюзными лидерами.

9.7.6. Взаимодействие с социальными партнерами

Взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями вуза осуществляется в самых различных формах, начиная от деловых встреч, переговоров, подписания протоколов о намерениях, проведения совместных мероприятий и заканчивая заключением различных двусторонних договоров, обеспечивающих соблюдение интересов профсоюзной организации и реализацию функции представительства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, а также других уставных задач.

Кроме того, председатель профсоюзной организации осуществляет разнообразные внешние контакты с финансово-кредитными учреждениями, органами власти и управления, службой занятости, прокуратурой, социальными фондами, СМИ, общественными объединениями и другими социальными институтами территории по вопросам, затрагивающим социально-трудовую сферу вуза и социально-трудовые права работников, а также с целью реализации уставных задач Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

9.8. Постоянные комиссии профкома

Практика работы первичных профсоюзных организаций вузов подтверждает необходимость формирования постоянных комиссий при коллегиальном выборном профсоюзном органе. Через постоянные комиссии профкома реализует один из основополагающих принципов широких общественных начал в деятельность организации и ее выборных профсоюзных органов.

В состав постоянных комиссий входят профсоюзные активисты, а возглавляют их, как правило, члены профкома.

Количество комиссий и их название определяются исходя из основных направлений деятельности, традиций профсоюзной организации и тех приоритетов, которые определены на предстоящий отчетный период. Это может быть от 5 до 15 комиссий в количественном составе 7-10 человек.

В практике профсоюзных комитетов вузов чаще всего встречаются следующие комиссии:

- по организационно-массовой работе;
- по социальному партнерству и коллективному договору;
- по правовой работе и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- по работе с молодежью;
- по оплате труда;
- по информационной работе;
- по профессиональному совершенствованию;
- по социальному и медицинскому страхованию;

- по охране труда;
- по пенсионным вопросам и работе с ветеранами
- по работе с детьми;
- по контролю за организацией общественного питания;
- по спортивно-оздоровительной работе;
- по культурно-массовой работе;
- по жилищно-бытовым вопросам.

Для обеспечения эффективной работы постоянных комиссий следует определить их полномочия и порядок работы, которые закрепляются в Положениях о комиссиях, утверждаемых профсоюзным комитетом или его президиумом.

Полномочия комиссии определяются исходя из того, что она является, вспомогательным (консультативным, методическим) органом профсоюзного комитета при осуществлении им своих полномочий.

При организации работы комиссии важно учитывать необходимость постоянной заботы об информировании членов комиссий по всем изменениям и направлениям как практики, так и профсоюзной политики, которые обычно отражаются в документах профсоюзного комитета, выборных органов соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза, ЦК Профсоюза.

9.9 Основные направления деятельности профсоюзной организации факультета (института, другого подразделения вуза)

Профсоюзная организация факультета или иного структурного подразделения вуза, ее выборные профсоюзные органы призвана обеспечивать реализацию уставных норм, возложенных на нее положением о профсоюзной организации полномочий, постановлений профсоюзной конференции и профсоюзного комитета вуза.

Профсоюзная организация факультета, являясь одним из структурных звеньев первичной профсоюзной организации вуза, должна согласовывать свою деятельность с общими целями и задачами вузовской профсоюзной организации.

Профсоюзная организация факультета определяет стратегию своей деятельности и через избираемое на конференции (собрании) профсоюзное бюро координирует и направляет работу профсоюзных групп на реализацию решений профсоюзного комитета, тех полномочий, которые отнесены к факультетской профсоюзной организации.

Профсоюзная организация факультета (иного структурного подразделения) через профсоюзное бюро:

защищает права и интересы членов Профсоюза, профсоюзной организации в органах управления факультетом и в профсоюзном комитете вуза. Взаимодействует с другими факультетскими структурами общеузовских общественных объединений;

организует работу по сбору предложений в коллективный договор вуза; доводит до сведения членов Профсоюза положения заключенного коллективного договора;

организует выполнение постановлений профсоюзного комитета вуза по проведению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечивает общественный контроль за состоянием охраны труда на факультете;

на основании постановления профкома вуза принимает решение о проведении отчетов и выборов в профсоюзных группах;

созывает факультетские профсоюзные конференции (собрания);

организует прием в Профсоюз и сбор заявлений об уплате профсоюзных взносов;

осуществляет иную деятельность в соответствии с постановлениями профсоюзного комитета вуза и своими полномочиями.

9.9.1. Примерный перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профбюро:

об утверждении плана мероприятий по выполнению решений, критических замечаний и предложений отчетно-выборной профсоюзной конференции (собрания) факультета;

о подготовке предложений в коллективный договор вуза;

о практике работы профсоюзных групп кафедр по мотивации профсоюзного членства;

об организации подписки на профсоюзную прессу и информационной работе в профгруппе лаборатории;

об опыте работы профгруппорга по подготовке и проведению собраний профгруппы;

о состоянии учета членов Профсоюза в профсоюзных группах;

о выполнении постановления профкома «О проведении мониторинга по вопросам оплаты труда»;

о состоянии охраны труда на факультете;

о создании факультетской школы профсоюзного актива;

о ходе смотра-конкурса профсоюзных групп;

о совместном с деканатом конкурсе на лучшего лектора факультета;

об учреждении совместно с деканатом «Доски почета факультета»;

о ходе аттестации рабочих мест в лабораториях факультета;

об участии в общеузовской тематической проверке соблюдения норм трудового законодательства;

о состоянии профсоюзной документации в профсоюзных группах;

- о выполнении постановления профкома вуза «Об организации работы профсоюзных кружков правовых знаний»;

- о практике проведения профсоюзных собраний в профгруппах;

- отчет о работе профгруппорга.

На рассмотрение профсоюзного бюро факультета вносятся вопросы исходя из конкретной ситуации и необходимости проведения регулярного контроля за деятельностью профгрупп.

На заседаниях профсоюзного бюро факультета могут рассматриваться и другие вопросы уставной деятельности профсоюзной организации факультета.

Особое внимание на заседаниях профбюро должно уделяться исполнительской деятельности по выполнению постановлений профсоюзного комитета вуза и его президиума.

9.9.2. Основные направления деятельности профгруппорга кафедры (отдела)

Профсоюзную работу на кафедре (в отделе) или ином подразделении организует профгруппорг, который является выборным профсоюзным активистом, избираемым на один год. Профсоюзная в профгруппе документация ведется в форме дневника профгруппорга.

Профгруппорг:

- ведет учет членов Профсоюза, работающих на кафедре (в отделе), организует работу профгруппы, созывает профсоюзные собрания;

- на основании материалов профкома и профбюро информирует членов Профсоюза о текущей деятельности профсоюзной организации вуза, профкома;

- организует профсоюзный уголок, информирует членов Профсоюза о важных событиях в Профсоюзе;

- организует выполнение постановлений профбюро факультета и профкома вуза;

- знакомит членов Профсоюза с положениями коллективного договора, иными документами, принимаемыми в вузе с участием профсоюзной организации;

- представляет интересы кафедры в профбюро и деканате;

- ведет учет членов Профсоюза, организует работу по приему в Профсоюз;

- реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным бюро факультета.

С целью содействия реализации решений профсоюзного комитета и профсоюзного бюро факультета профгруппорг организует различные профсоюзные мероприятия на кафедре, в том числе вовлекает членов Профсоюза в общевузовские и факультетские смотры-конкурсы, профсоюзные акции и др.

ГЛАВА 10

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Социально-правовая работа

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

- подготовка и внесение на рассмотрение профсоюзного комитета и президиума вопросов по социально-трудовым проблемам (оплата труда, состояние соблюдения норм трудового законодательства и охраны труда и т.д.);
- участие в разработке локальных вузовских нормативных актов;
- организация работы консультационного пункта профкома по правовым вопросам;
- подготовка и направление администрации вуза, ученому совету предложений по всем проблемам социально-трудовых отношений;
- участие на уровне вуза в работе различных рабочих групп, совместных комиссий по разработке новых систем оплаты труда и др.;
- участие в рассмотрении индивидуальных трудовых споров и разрешении коллективных трудовых споров;
- участие в разработке регламентов и нормативных актов деятельности объектов социальной сферы вуза;
- общественный контроль за деятельностью санатория профилактория, оздоровительной базы, детского лагеря отдыха, столовых, поликлиник и иных объектов социальной сферы;
- организация или участие в подготовке и проведении защитных мероприятий, в т.ч. коллективных акций (митингов, пикетов, шествий, забастовок и др.).

10.2. Организация социального партнерства

В области социального партнерства профсоюзный комитет осуществляет чаще всего работу по таким направлениям, как:

- организация работы комиссии профкома по социальному партнерству;
- участие в работе комиссии и проведение коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора;
- заключение коллективного договора;
- подготовка вопросов на заседание профкома по вопросам выполнения коллективного договора;
- оказание помощи профсоюзным организациям структурных подразделений по сбору предложений в коллективный договор;
- подготовка вопросов по проблемам социального партнерства на заседания профкома;

- организация работы по разъяснению положений колдоговора в профсоюзных группах на кафедрах и подразделениях;
- участие в практической деятельности по выполнению коллективного договора;
- участие в различных мероприятиях, проводимых в рамках взаимодействия с социальными партнерами на уровне вуза, и направленных на реализацию положений колдоговора (конкурсы, выставки и т.д.) и др.

10.3. 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;
- организация работы постоянных комиссий профкома, профбюро по вопросам охране труда;
- обучение профсоюзного актива, занимающегося вопросами охраны труда;
- оказание помощи профсоюзным бюро в организации проверок на кафедрах, лабораториях, производствах по соблюдению норм 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;
- проведение смотров по охране труда;
- оформление уголков и кабинетов по охране труда;
- проверка режима труда и отдыха членов Профсоюза;
- информирование органов управления вузом 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 вузе;
- участие в вузовских мероприятиях по охране труда и др.

10.4. Организация общественного контроля

Реализуя эту функцию, профсоюзный комитет, прежде всего, должен обратить внимание, на:

- изучение и рассмотрение на своих заседаниях вопросов соблюдения трудового законодательства;
- подготовка предложений по совершенствованию правового всеобуча в вузе;
- оказание помощи профсоюзным организациям структурных подразделений в организации тематических проверок по

вопросам соблюдения в подразделениях норм трудового законодательства;

- организация работы постоянно действующих семинаров, кружков правовых знаний для профсоюзного актива факультетов, институтов, профгруппов;
- информирование (при необходимости) выборных органов вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в вузе;
- взаимодействие с правовой и технической инспекцией территориальной организации Профсоюза и др.

10.5. Организация оздоровительных мероприятий и досуга

В ходе осуществления этой деятельности профком направляет основное внимание на:

- анализ, изучение и рассмотрение вопросов оздоровления, досуга, развития спортивной и культурно-массовой работы среди членов Профсоюза на заседаниях профсоюзного комитета, президиума;
- подготовка предложений в органы управления вузом по развитию оздоровления членов Профсоюза;
- участие в контроле за деятельностью учреждений социальной сферы вуза;
- организация учета и контроля выдачи путевок, приобретаемых за счет средств вуза на отдых и санаторное лечение;
- организация «дней здоровья» и других оздоровительных мероприятий;
- участие в проведении спортивных праздников, спартакиад и др.;
- оказание содействия профсоюзным организациям факультетов и институтов в проведении различных мероприятий;
- содействие профсоюзным организациям структурных подразделений в развитии художественного творчества, участие в вузовских смотрах художественной самодеятельности, проведение фестивалей и конкурсов;
- участие в организации и проведении «Дня знаний», «Дня вуза», «Дня науки» и др. профессиональных праздников.

10.6. Руководство профсоюзными организациями структурных подразделений и профгруппами

Это направление организаторской деятельности профсоюзного комитета обеспечивается, как правило, организационной комиссией профкома. Оно пронизывает все направления деятельности и обеспечивает организационное единство и дееспособность самого профкома, но в качестве одного из самостоятельных направлений организационной работы оно включает такие вопросы, как:

- рассмотрение вопросов руководства на заседании профкома;

- содействие профсоюзным бюро в организации мотивационной работы и организации приема в Профсоюз и выдачи профсоюзных документов вновь избранным членам Профсоюза;
- организация обучения председателей профбюро и профгруппов;
- оказание помощи в работе профбюро, внесение вопросов на рассмотрение профсоюзного комитета;
- организация информационной и методической работы;
- организация смотров-конкурсов профсоюзных организаций структурных подразделений, профгрупп;
- организаций делопроизводства и документооборота в профсоюзной организации;
- организация отметок в профбилетах об уплате профсоюзных взносов;
- контроль за организацией сбора членских профсоюзных взносов;
- содействие в работе ревизионной комиссии профсоюзной организации;
- создание системы и организация контроля за выполнением постановлений профкома и т.д.

ГЛАВА 11

ОТЧЕТЫ И ВЫБОРЫ

Отчеты и выборы в Профсоюзе являются уставной необходимостью и проводятся снизу доверху в единые сроки.

Нормативной базой для проведения отчетов и выборов являются Устав Профсоюза, Положение о первичной профсоюзной организации, постановления ЦК Профсоюза и коллегиальных органов организаций Профсоюза.

В соответствии с нормами Устава Профсоюза и Положения о первичной профсоюзной организации вуза отчетно-выборная профсоюзная конференция созывается не реже одного раза в 5 лет, а отчеты и выборы в структурных профсоюзных организациях (факультеты, институты) проводятся не реже 1 раза в 2-3 года, а в профсоюзных группах - ежегодно.

В объединенной первичной профсоюзной организации вуза, в которой профсоюзные организации структурных подразделений (факультетов, институтов) имеют права первичных профсоюзных организаций, профсоюзные конференции в них проводятся один раз в пять лет в установленном порядке и в единые сроки.

В Уставе Профсоюза определены сроки оповещения членов Профсоюза о проведении отчетно-выборного профсоюзного собрания или конференции. 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.

Что касается профсоюзных организаций структурных подразделений и профсоюзных групп, то сроки оповещения о проведении собрания или конференции устанавливаются Положением о первичной профсоюзной организации или профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации вуза при принятии постановления о проведении отчетов и выборов в профсоюзной организации вуза.

Отчетно-выборную кампанию в вузе можно условно разделить на пять этапов:

1 этап – подготовка и принятие (на основе постановления президиума соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза) постановления профкома о проведении отчетов и выборов в первичной профсоюзной организации.

Примечание: В постановлении профкома определяется общий порядок проведения отчетов и выборов в профсоюзной организации вуза, устанавливается норма представительства на отчетно-выборную профсоюзную конференцию вуза, определяется порядок и принцип избрания профсоюзного комитета (прямое делегирование или выдвижение на конференции), уточняются другие вопросы подготовки и проведения собраний и конференций в структурных организациях.

2 этап – подготовительный, когда проводятся мероприятия подготовительного характера (обучение председателей профбюро и профгруппоргов на факультетах и в институтах, подготовка информационных материалов для актива, подготовка необходимой документации для проведения собраний и конференций, проектов постановлений и т.д.).

3 этап – рабочий период, когда непосредственно во всех структурных подразделениях вузовской первичной профсоюзной организации проводятся собрания и конференции.

Отчеты и выборы в профсоюзной организации вуза начинаются с собраний в профсоюзных группах, на которых избираются делегаты на профсоюзные собрания (конференции) структурных подразделений (факультеты, институты, управления и др.). Затем проводятся отчетно-выборные профсоюзные собрания (конференции) профсоюзных организаций структурных подразделений вуза, на которых по установленной профкомом норме представительства избираются делегаты на вузовскую отчетно-выборную профсоюзную конференцию.

4 этап – на этом этапе проводится вузовская отчетно-выборная профсоюзная конференция, на которой заслушивается отчет профкома, ревизионной комиссии и осуществляются выборы председателя организации, нового состава профкома, ревизионной комиссии и делегатов на конференцию соответствующей территориальной организации Профсоюза. Отчетно-выборная конференция считается правомочной (*имеет кворум*) при участии в ней не менее двух третей избранных делегатов.

5 этап – этап подведения итогов отчетов и выборов и определение мер по выполнению принятых на конференциях и собраниях решений.

В ходе этого этапа составляются необходимые статистические отчеты по итогам отчетов и выборов, разрабатываются и утверждаются на заседаниях профсоюзных органов планы по реализации решений и предложений делегатов.

11.1. Примерная повестка дня отчетно-выборной конференции

Набор вопросов, обсуждаемых на отчетно-выборной профсоюзной конференции, носит традиционный характер, но в повестку дня могут быть включены и другие вопросы, продиктованные требованиями текущей ситуацией.

Как правило, в повестку дня отчетно-выборной конференции вносятся такие вопросы, как:

отчет о работе профсоюзного комитета.

отчет о работе ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации.

выборы председателя первичной профсоюзной организации.

выборы профсоюзного комитета.

выборы ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации.

выборы делегатов на конференцию (соответствующей) территориальной организации Профсоюза.

делегирование представителей в состав выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза.

о проекте коллективного договора (дополнения к коллективному договору) (*при необходимости*).

о наделении профсоюзного комитета на срок полномочий отдельными полномочиями конференции (например, внесение поправок в положение об организации Профсоюза и др.) (*при необходимости*).

об утверждении порядка избрания профсоюзного комитета (ревизионной комиссии) (*при необходимости изменения действующего порядка*).

внесение поправок, изменений и дополнений в Положение о первичной профсоюзной организации (*при необходимости*).

Повестка дня считается принятой, если за нее проголосовало более половины делегатов, принимающих участие в конференции при наличии кворума.

11.2. Регламент и рабочие органы конференции

Конференцию первичной профсоюзной организации созывает профсоюзный комитет, а открывает, ведет и закрывает конференцию руководитель - председатель первичной профсоюзной организации (по должности).

Для более широкого вовлечения членов Профсоюза - делегатов в работу конференции, активного их участия в обсуждении итогов деятельности профсоюзной организации, более организованного и эффективного (в плане демократических норм) ее проведения избираются: рабочий президиум; мандатная комиссия; секретариат; счетная комиссия (группа счетчиков), редакционная комиссия и др. рабочие органы конференции.

Регламент работы, составы рабочих органов и повестка дня конференции предварительно обсуждается на заседании профсоюзного комитета и вносятся в качестве проектов на рассмотрение конференции.

11.3. Оценка работы профкома

Оценку за свою деятельность профкому, как выборному коллегиальному исполнительному органу профсоюзной организации, за отчетный период выносит высший орган организации – конференция, которая созывается один раз в 5 лет.

Оценка выносится после оглашения отчета профкома, в котором представляется вся многогранная работа по всем уставным направлениям деятельности профсоюзной организации, и его обсуждения делегатами конференции.

В силу сложившейся профсоюзной практики, работа профкома за отчетный период оценивается без дифференциации только как «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Однако, зачастую член Профсоюза оценивает работу профкома по пятибалльной шкале («два», «три», «четыре», «пять»).

Следует иметь в виду, что 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, представляющие интересы всех членов Профсоюза, состоящих на учете в первичке, работой профсоюзного комитета за отчетный период. Счетная комиссия или президиум конференции, подсчитав все положительные и отрицательные оценки, формулируют их в обобщенной форме – «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Эта оценка и вносится в протокол и постановление конференции.

Дифференцированная оценка ревизионной комиссии не выставляется, а отчет о ее работе просто принимается к сведению. Это решение также заносится в протокол и оформляется постановлением конференции.

11.4. Порядок выборов, процедура голосования

Выборы профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации) проводятся после заслушивания и

обсуждения на конференции отчетов профсоюзного комитета и ревизионной комиссии и принятия по ним соответствующего решения.

В голосовании по выборам профсоюзных органов принимают участие только делегаты конференции.

Порядок выдвижения кандидатур в составы профсоюзных органов и процедура голосования устанавливаются самой конференцией.

Избрание коллегиальных выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии) возможно по принципу прямого делегирования от профсоюзных организаций структурных подразделений (факультетов, институтов, управлений и др.) по нормам, установленным профсоюзным комитетом при принятии решения о проведении отчетно-выборной профсоюзной конференции.

Избранию председателя первичной профсоюзной организации вуза на конференции могут предшествовать определенные процедуры, предусматриваемые «Порядком проведения выборов председателя первичной профсоюзной организации», утверждаемым постановлением профсоюзного комитета.

В период подготовки конференции профком (по его поручению организационная комиссия профкома или специально созданная кадровая комиссия) вправе организовать в профсоюзной организации сбор предложений по кандидатуре на должность председателя первичной профсоюзной организации.

По итогам рассмотрения поступивших предложений профком формирует список кандидатов на должность председателя первичной профсоюзной организации и вносит его на рассмотрение профсоюзной конференции. Вместе с тем, профсоюзный комитет вправе высказать свою позицию относительно конкретной кандидатуры, включенной в список для избрания, на должность председателя первичной профсоюзной организации.

Конференция вправе (открытым голосованием) ограничиться списком выдвинутых кандидатов или продолжить список путем выдвижения дополнительных кандидатур непосредственно на конференции.

В состав профсоюзного комитета или ревизионной комиссии могут быть избраны члены Профсоюза, отсутствующие на конференции.

Примечание:

Процедура выдвижения кандидатур на конференции, как правило, предусматривает подведение черты под выдвижением и дальнейшее обсуждение и голосование, в порядке, установленном самой конференцией.

Выборы профкома, ревизионной комиссии, председателя организации Профсоюза, делегатов на конференцию соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза, делегирование представителей в составы профсоюзных органов вышестоящей организации Профсоюза осуществляются как открытым, так и закрытым (тайным) голосованием (решение по форме голосования в каждом отдельном случае принимается конференцией).

В случае если избрание профкома осуществляется прямым делегированием, то, как правило, голосование осуществляется списком за весь состав комитета профсоюза. Если выдвижение и избрание профкома осуществляется непосредственно на конференции (не путем прямого делегирования), то голосование может быть как открытым, так и тайным в зависимости от решения конференции.

При выборах председателя организации каждый делегат конференции имеет право в ходе голосования отдать свой голос не более чем одному из кандидатов, обсужденных конференцией и включенному в список для голосования, или воздержаться от голосования.

При выборах коллегиального органа делегат конференции имеет право в ходе голосования отдать свой голос такому количеству кандидатов, обсужденных конференцией и включенных в список для голосования, которое не более количественного состава выборного профсоюзного органа, предварительно утвержденного конференцией, или воздержаться от голосования.

Для принятия решения по итогам голосования счетная комиссия пользуется результатами последней перед голосованием регистрации делегатов конференции.

При необходимости счетная комиссия вправе произвести пересчет делегатов, принимающих участие в работе конференции, перед проведением голосования.

В случае проведения тайного голосования число делегатов, получивших на руки бюллетени, автоматически становятся числом делегатов, принявших участие в работе конференции.

При выборах председателя профсоюзной организации избранным считается кандидат, набравший в результате голосования более половины голосов делегатов, принявших участие в работе конференции, при наличии кворума.

При выборах профсоюзного комитета избранными считаются кандидаты, набравшие в результате голосования более половины голосов делегатов, принявших участие в работе конференции, при наличии кворума и вошедшие по относительному большинству в число членов профкома, предварительно утвержденное конференцией.

При открытом голосовании делегат может голосовать поднятием мандата или специальной карточкой для голосования.

При закрытом (тайном) голосовании используются только специально подготовленные счетной комиссией бюллетени.

11.5. Примерный порядок проведения открытого голосования

Выборы председателя организации.

При наличии в списке только одной кандидатуры счетная комиссия (группа счетчиков) подсчитывает последовательно голоса поданные «за», «против», «воздержались».

Результаты подсчета голосов доводятся до сведения делегатов и утверждаются конференцией. Кандидат считается избранным, если получил более половины голосов делегатов, принимавших участие в голосовании.

Если в результате голосования кандидат не получил необходимого количества голосов, то проводится повторное выдвижение кандидатур, их обсуждение и голосование.

При наличии более одного кандидата счетная комиссия последовательно подсчитывает голоса, поданные за каждого кандидата из утвержденного конференцией списка. Кроме того, подсчитывается и количество делегатов, воздержавшихся от голосования по всем кандидатурам.

Избранным на должность считается кандидат, получивший более половины голосов делегатов, принимавших участие в голосовании.

В случае, если ни один из кандидатов не набрал необходимого (более половины) количества голосов, то проводится второй тур голосования, но уже по двум кандидатурам, набравшим относительно наибольшее число голосов.

Если в результате голосования по двум кандидатурам ни один из них не получит необходимое количество голосов, то проводится новое выдвижение кандидатур (ранее выдвигаемые кандидатуры могут быть сняты с обсуждения), их обсуждение, принятие решения по форме голосования и голосование.

Выборы профсоюзного комитета.

По решению конференции голосование может проводиться отдельно по каждой кандидатуре (из утвержденного конференцией списка) или списком.

Решение голосовать списком может быть принято конференцией только в том случае, если число кандидатур в списке для голосования совпадает с количественным составом профкома и если это решение принимается единогласно (при наличии делегатов, возражающих голосовать списком, следует проводить голосование персонально по каждой кандидатуре).

При голосовании по каждой кандидатуре счетная комиссия проводит подсчет голосов «за» и результаты голосования докладывает конференции. Избранными в состав профкома считаются кандидаты, за которых проголосовало более половины делегатов, принимающих участие в конференции при наличии кворума.

Если в результате голосования требуемое число голосов набрало большее, чем установлено конференцией, число кандидатур, то избранными считаются кандидаты, набравшие относительно друг друга наибольшее число голосов.

Если в результате голосования в состав профкома избрано меньше его членов, чем было установлено, то конференция открытым голосованием может принять решение об утверждении состава профкома в количестве,

соответствующем результатам голосования. Если конференция примет решение об оставлении установленного количественного состава профкома, то следует провести дополнительное избрание членов профсоюзного комитета до установленного количественного состава.

Если профком в соответствии с утвержденным порядком формируется из числа делегированных в его состав представителей от структурных подразделений вуза правом отзыва и замены, то после проверки представленных документов по избранию этих представителей мандатной комиссией (президиумом конференции) голосование по избранию профсоюзного органа может быть проведено списком.

11.6. Порядок проведения закрытого (тайного) голосования

Счетная комиссия подготавливает бюллетени для закрытого голосования, опечатывает избирательную урну и создает необходимые условия для обеспечения закрытого голосования.

Перед началом голосования председатель счетной комиссии оглашает на конференции решение (протокол № 1) счетной комиссии по выборам председателя и секретаря, который принимается делегатами конференции к сведению.

Далее председатель счетной комиссии разъясняет порядок получения и заполнения бюллетеней и процедуру голосования.

Счетная комиссия выдает каждому делегату столько наименований бюллетеней, сколько видов закрытого (тайного) голосования планируется провести.

Например, одновременно с тайным голосованием по избранию председателя профсоюзной организации, проводятся выборы профкома и делегатов на конференцию вышестоящей территориальной организации Профсоюза, то в таком случае делегатам выдаются по одному экземпляру каждого бюллетеня (*при этом в списке делегатов конференции счетная комиссия делает отметку о том, что данный делегат принял участие в голосовании*).

Если делегат конференции считает, что при заполнении бюллетеня допустил ошибку, он вправе обратиться в счетную комиссию, с просьбой выдать ему новый бюллетень взамен испорченного (*член счетной комиссии выдает делегату конференции новый бюллетень и делает отметку «выдан новый бюллетень взамен испорченного» в списке делегатов конференции против фамилии делегата и подписывается*). На испорченном бюллетене член счетной комиссии делает запись «бюллетень испорчен» и заверяет ее своей подписью.

После окончания голосования, перед вскрытием избирательной урны все испорченные бюллетени, а также бюллетени, не востребованные делегатами конференции, погашаются (*на каждом бланке делается подпись 3-х членов комиссии и надпись «не использован»*), о чем составляется акт счетной комиссии.

После голосования счетная комиссия вскрывает урну для голосования и производит подсчет голосов по каждому бюллетеню.

Бюллетени неустановленной формы не рассматриваются.

Недействительными признаются те бюллетени, по которым невозможно установить волеизъявление делегатов:

- бюллетени по выборам председателя организации, если в бюллетене оставлено более одной кандидатуры;
- бюллетени по выборам коллегиальных органов, в которых количество голосов, поданных «за», больше утвержденного количественного состава выборного органа.

Примечание: Делегаты конференции вправе внести в бюллетени любую другую кандидатуру, которая не прошла предварительное голосование на конференции, однако счетной комиссии следует помнить, что данное голосование проводится только по кандидатурам, выдвинутым, обсужденным и внесенным в бюллетени конференцией (предварительным голосование делегатов), поэтому дополнительные фамилии, внесенные в бюллетени в процессе голосования, счетной комиссией во внимание могут не приниматься и в протокол не заносятся.

По итогам голосования счетная комиссия составляет протоколы по каждому виду голосования (количество голосов, поданных «за» каждую кандидатуру). Кроме того, в каждом протоколе фиксируется (формулируется) заключение счетной комиссии по итогам выборов. Протоколы подписывают все члены счетной комиссии.

Отдельной строкой указывается количество обнаруженных в ящиках для голосования бюллетеней неустановленной формы. Право принимать решение об испорченности бюллетеня принадлежит счетной комиссии. В случае разногласий в счетной комиссии вопрос выносится на рассмотрение делегатов конференции.

Счетная комиссия докладывает конференции результаты голосования по каждому виду голосования, а протоколы с соответствующими номерами подлежат утверждению путем открытого голосования делегатов конференции. После утверждения результатов голосования (протоколов счетной комиссии) выборы считаются состоявшимися.

Примечание: Конференция вправе и не утверждать протоколы счетной комиссии. ***Это возможно в следующих случаях:***

- счетная комиссия при организации и проведении тайного голосования допустила серьезные нарушения, повлиявшие на результаты выборов (в таком случае конференция может признать выборы не состоявшимися и назначить новые выборы);
- заключение счетной комиссии по итогам выборов противоречит нормам Устава Профсоюза и иным локальным нормативным актам, определяющим порядок выборов (в этом случае конференция решает вопрос по существу).

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

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

В соответствии с Уставом Профсоюза и примерным Положением о первичной профсоюзной организации вуза председатель первичной профсоюзной организации является председателем профсоюзного комитета (его президиума), входит в состав профсоюзного комитета и президиума, ведет их заседания и подписывает постановления и распоряжения.

Председатель профсоюзной организации созывает, открывает и ведет заседания профсоюзного комитета, его президиума.

11.7. Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции

Постановление отчетно-выборной профсоюзной конференции это, по сути, наказ новому составу профкома, наиболее полно отражающий предложения и критические замечания, содержащиеся в отчетном докладе, в выступлениях делегатов конференции по всем основным уставным 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 ситуации, складывающейся в сфере социально-трудовых отношений, уровня материального обеспечения членов Профсоюза и т.д. Важно наметить на перспективу комплексные меры по всем основным направлениям деятельности профсоюзной организации с указанием сроков выполнения и ответственных.

11.8. Подведение итогов отчетно-выборной конференции

Ответственность за сохранность документов отчетно-выборной конференции возлагается на председателя первичной профсоюзной организации.

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

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

Материалы выборов могут быть предоставлены для комиссионного ознакомления по требованию выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза (представители заявителей могут принимать участие в работе комиссии или должны быть ознакомлены с результатами работы комиссии).

В целях обеспечения легитимности в дальнейшей деятельности председателя и профкома при обнаружении грубых 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 первичной профсоюзной организации и назначить новые сроки проведения конференции.

По итогам отчетов и выборов в первичной профсоюзной организации составляется отчет по установленной в Профсоюзе форме, который подписывается председателем и направляется в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

ГЛАВА 12.

ОСНОВЫ ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ 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 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.

Поскольку в Профсоюзе членство индивидуальное, а не коллективное, и работник вуза вступает в Профсоюз, а не в ту или иную первичную

профсоюзную организацию, то собственником переданного в качестве членского взноса имущества является Профсоюз.

В соответствии с законодательством все структурные звенья Профсоюза - первичные, районные, городские, окружные, областные, краевые и республиканские организации владеют, пользуются и распоряжаются имуществом Профсоюза на правах оперативного управления в пределах, установленных законами, и в соответствии с уставными нормами (ст. 117 ГК РФ, ст.32 ФЗ «Об общественных объединениях»), а порядок отчисления средств на содержание деятельности выборных профсоюзных органов устанавливается Уставом Профсоюза сверху вниз.

Это означает, что все структурные звенья Профсоюза, обладающие правами юрлица и становясь субъектами гражданского права, не только имеют право владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом Профсоюза на правах оперативного управления, но и нести ответственность перед Профсоюзом за сохранность и эффективное использование закрепленной за ними собственности (членских профсоюзных взносов).

В силу требований действующего законодательства порядок отчисления средств на деятельность профсоюзных организаций осуществляется сверху вниз. Это значит, что решение о размере отчисления членских профсоюзных взносов (в % от валового сбора) на организацию работы высшего органа Профсоюза принимает Пленум ЦК Профсоюза, а оставшиеся средства в % выражении передаются в оперативное управление территориальным организациям Профсоюза, которые в свою очередь, установив размер средств (в % от валового сбора) на организацию своей работы, оставшиеся средства (в % выражении) передают в распоряжение первичных профсоюзных организаций (этот размер по каждой территориальной организации может быть различным).

В соответствии с Уставом Профсоюза профсоюзным организациям предоставлена широкая самостоятельность в использовании средств (членских профсоюзных взносов) Профсоюза.

Основными критериями, которыми руководствуются профсоюзные комитеты в процессе использования в установленном порядке профсоюзных средств, являются: целесообразность, рациональность, экономность, направленность на уставную деятельность.

В силу законодательства выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза имеют уставное право осуществлять внутрипрофсоюзный (ведомственный) контроль (внутренний аудит) за эффективностью 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 расходования средств Профсоюза. По итогам работы ревизоров или иных финансовых проверок вопросы финансовой работы могут быть заслушаны 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.

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 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.

12.1. Основные элементы финансовой политики Профсоюза

Финансовая политика в Профсоюзе направлена на:

- 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.

12.2. Содержание финансовой работы первичной профсоюзной организации

Финансовая работа профсоюзного комитета в себя включает:

- составление сметы на календарный год;
- обеспечение своевременного поступления в кассу профсоюзной организации денежных средств (работа по сбору членских взносов), предусмотренных сметой;
- осуществление расходования профсоюзных средств согласно смете;
- ведение бухгалтерского учета и отчетности;
- создание условий для сохранности денежных средств и материальных ценностей профсоюзной организации;
- предоставление возможности и создание условий для работы ревизионной комиссии;
- составление отчета об использовании средств профсоюзного бюджета и предоставление его на рассмотрение и утверждение соответствующего выборного профсоюзного органа или собрания(конференции);
- своевременное предоставление отчета в налоговые органы, вышестоящие профсоюзные органы.

12.3. Смета первичной профсоюзной организации

Для планирования доходов и расходов первичной профсоюзной организации составляется смета (ст.3 и ст.29 ФЗ «О некоммерческих организациях»). Смета профкома - это финансовый план формирования и использования средств, поступающих в распоряжение первичной профсоюзной организации в соответствии с уставом Профсоюза.

Смета и весь бюджет профсоюзной организации формируется на основе анализа отчетных данных об использовании средств за предыдущий финансовый год. Смета профсоюзной организации подлежат утверждению на заседании профсоюзного комитета вуза.

Смета профсоюзной организации выполняет ряд важных функций:

Распорядительную, поскольку она принята постановлением профсоюзного комитета.

Регламентирующую, поскольку это основной документ, регламентирующий финансово-хозяйственную деятельность первичной профсоюзной организации на весь календарный год.

В доходной части сметы отражаются все источники поступления средств:

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

Для профсоюзных организаций, не занимающихся предпринимательской деятельностью, существует несколько источников прочих поступлений, **например:**

поступления от хозяйственных органов на культурно-массовую и спортивную работу. ФЗ «О профсоюзах...», устанавливает, что «размеры отчислений средств на проведение культурно-массовой и иной работы в учреждении образования определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, коллективным договором».

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

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

получение средств и имущества безвозмездно.

доход от сдачи имущества в аренду.

реализация основных фондов и другого имущества.

средства, выявленные при инвентаризации.

возврат расходов прошлых лет и др.

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

Как правило, смета профсоюзной организации (профсоюзного комитета) составляется на календарный год - «годовая смета». Кроме того, разрабатываются и утверждаются постановлением профкома сметы на проведение конкретного мероприятия, которые совместно с планом проведения мероприятия являются основанием для выделения средств на данное конкретное мероприятие.

Исходя из сложившейся практики и функциональных обязанностей, проект сметы разрабатывается председателем и бухгалтером первичной профсоюзной организации и после обсуждения на заседаниях постоянных комиссий профсоюзного комитета вносится на утверждение профсоюзного комитета.

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

Профсоюзный комитет вправе вносить в течение года изменения в годовую смету по всем показателям, за исключением тех, которые определены выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза (процент отчисления в вышестоящий орган, предельные нормы расходов по тем или иным показателям и др.)

Право контроля за состоянием финансовой работы, расходованием профсоюзных средств предоставлено ревизионным комиссиям этих организаций (как общественному контролю в Профсоюза), а также выборным органам вышестоящих организаций Профсоюза и их ревизорским службам (как ведомственный финансовый контроль).

12.4. Примерная структура расходов профсоюзных средств

Расходы профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации могут включать:

средства на проведение конференций и обеспечение деятельности профсоюзного комитета (приобретение канцелярских товаров, бумаги и др. предметов, необходимых для проведения конференций и заседаний профсоюзного комитета);

обеспечение организационных мероприятий, связанных с осуществление уставных функций (заключение соглашений, проведение различных смотров, конкурсов, соревнований и др.);

содержание штатных работников профсоюзной организации;

финансовые расходы на проведения обучения профсоюзного актива;

приобретение профсоюзной символики, расходы на обслуживание профсоюзного членства (бланки профсоюзных билетов и др.)

премирование профсоюзного актива, расходы по изготовлению наград первичной профсоюзной организации (бланки грамот, знаков и т.д.);

приобретение множительной и компьютерной техникой;

расходы по выпуску регулярных бюллетеней, журналов и др.;

обеспечение методической работы (выпуск учебных пособий и методических бюллетеней) и другие расходы.

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

12.5. Членские профсоюзные взносы

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.

По желанию работника, являющегося членом Профсоюза, и работающего в качестве внешнего совместителя, с него могут удерживаться членские профсоюзные взносы в порядке, установленном профсоюзным комитетом.

Примечание:

Долгое время в профсоюзах действовал порядок уплаты взносов с применением марок, но с июля 1979 года Секретариатом ВЦСПС (Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов) была введена новая безналичная форма сбора профсоюзных взносов, которая закрепились в новом российском законодательстве и применяется профсоюзами сегодня.

Безналичная форма уплаты членских профсоюзных взносов нашла отражение в ФЗ «О профсоюзах.....», в котором 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 при вступлении в Профсоюз на имя руководителя учреждения (законодательство не предусматривает обновление заявлений через какой-либо период времени). Заявление о безналичной форме взимания профсоюзного взноса действует до тех пор, пока работник находится в трудовых отношениях с данным образовательным учреждением и пока он лично в письменной форме не известит работодателя о прекращении взимания с него членских профсоюзных взносов.

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, 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, то 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).

12.6 . Ревизионная работа

Ревизионная работа в Профсоюзе регламентируется Уставом Профсоюза, Положением (уставом) соответствующей территориальной организации Профсоюза, Примерным положением о ревизионной комиссии организации Профсоюза.

Наряду с финансовым контролем со стороны выборных профсоюзных органов в Профсоюзе существует система общественного профсоюзного контроля – ревизионные комиссии.

Основная задача ревизионной комиссии заключается в проведении документальных ревизий финансово-хозяйственной деятельности профсоюзных органов, а также в осуществлении контроля за соблюдением уставных норм в деятельности профсоюзных органов, достоверностью профсоюзной статистики, правильным ведением делопроизводства и прохождением дел, выполнением критических замечаний и предложений, высказанных на профсоюзной конференции, своевременностью рассмотрения предложений, жалоб членов Профсоюза.

Ревизионная комиссия отчитывается о своей деятельности на конференции одновременно с профсоюзным комитетом.

В текущей деятельности она подотчетна конференции как высшему органу первичной профсоюзной организации и выборному органу вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

Количественный состав ревизионной комиссии 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 профсоюзного комитета.

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

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

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

Ревизионная комиссия работает по плану, которым предусматриваются сроки проведения ревизий и проверок, выполнение предложений по итогам ранее проведенных ревизий. В случае

необходимости планируются проверки отдельных участков финансовой работы. План работы, порядок проведения ревизий и проверок и их результаты, а также выполнение предложений по предыдущим ревизиям комиссия рассматривает на своих заседаниях.

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

Содержание деятельности ревизионной комиссии.

Ревизионная комиссия осуществляет следующие документальные проверки (ревизии):

- финансово-хозяйственной деятельности профсоюзного комитета, а также организаций и учреждений, учрежденных профкомом;
- полноты сбора членских профсоюзных взносов;
- своевременности перечисления установленного процента средств на счет вышестоящей территориальной организации Профсоюза;
- правильности ведения бухгалтерского учета в профсоюзной организации;
- порядка ведения кассовых операций, соблюдения финансовой дисциплины;
- правильности составления и исполнения смет;
- сохранения денежных средств и материальных ценностей, целесообразности произведенных расходов;
- достоверности финансовой отчетности;
- протокольное хозяйство профсоюзной организации;
- состояние учета членов Профсоюза и др.

Ревизионная комиссия имеет право запрашивать в кредитных организациях данные о наличии средств на текущем счете профсоюзной организации. Ревизионная комиссия проверяет правильность ведения кассовых операций на соответствие существующим требованиям и правилам о порядке работы с наличными денежными средствами.

Ревизия денежных средств, находящихся в банке на расчетном (текущем) счете, производится путем сверки остатков сумм, числящихся на соответствующих счетах по данным бухгалтерии первичной профсоюзной организации, с данными выписок банков.

Ревизионная комиссия проверяет порядок расходования наличных денежных средств. Осуществляется анализ поступления и использования целевых поступлений, проверка правильности выплаты заработной платы, правильности оформления и выдачи материальной помощи, правильности учета основных средств, правильности учета материалов, правильности рассмотрения писем, заявлений и жалоб членов Профсоюза. Проверяется бухгалтерская и налоговая отчетность и др.

Ревизионная комиссия проверяет наличие в профсоюзной организации учётной политики, утверждённой профсоюзным комитетом или распоряжением председателя первичной профсоюзной организации.

В учётной политике выделяются следующие основные разделы:

а) организация бухгалтерского учёта (каким способом ведётся бухгалтерский учёт, какие регистры бухгалтерского учёта использует организация);

б) методика бухгалтерского учёта (учёт целевых поступлений, основных средств и материально-производственные запасы);

в) учётная политика для целей налогообложения.

В учётной политике должен быть отражен:

рабочий план счетов бухгалтерского учёта;

форма первичных учётных документов, применяемых для оформления фактов хозяйственной деятельности;

порядок проведения инвентаризации;

правила документооборота;

порядок контроля за хозяйственными операциями.

До начала ревизии ревизионная комиссия:

- проверяет наличие договора о полной материальной ответственности с кассиром;
- анализирует договор банковского счета и проверяет соблюдение первичной профсоюзной организацией лимита остатка кассы;
- уточняет, должен ли банк платить территориальной организации проценты за использование денежных средств, находящихся на расчетном счете. При получении процентов проверяется порядок начисления и уплаты налога на прибыль (ст. 250 гл. 25 НК РФ) и отражение в бухгалтерской отчетности этих операций;
- проверяет правильность ведения кассовой книги, журнала учета приходных и расходных кассовых ордеров, порядок оформления приходных и расходных ордеров, расчеты наличными деньгами между юридическими лицами.

Ревизия кассы производится с полным пересчетом денежной наличности и проверкой других ценностей, находящихся в кассе. Остаток денежной наличности в кассе сверяется с данными учета по кассовой книге.

Оформление результатов ревизий и проверок.

Итоги ревизий оформляются соответствующими актами, по результатам проверок готовятся справки.

Акт оформляется на бланке профсоюзной организации и содержит следующие реквизиты: наименование организации, название вида документа (акт), дату, номер, место составления, заголовок к тексту, текст, подписи, указание на количество экземпляров и место их нахождения. Излагать факты и давать им оценку в необходимо кратко, со ссылкой на документы. Не следует ограничиваться лишь фиксацией недостатков, необходимо выявлять и указывать причины упущений и нарушений.

Акт подписывают все члены комиссии.

Во всех материалах, составляемых по итогам работы ревизионной комиссии, перечисляются выявленные нарушения законодательства, инструкций, указывается, какое положение нормативного документа нарушено, а также лицо, непосредственно виновное в нарушениях. В случаях причинения ущерба определяется его размер, устанавливается, кто и в какой степени несет материальную ответственность.

По окончании работы ревизионной комиссии материалы проверки обсуждаются ревизующими, принимавшими участие в ревизии, и распорядителями кредитов. Акт ревизии составляется в трёх экземплярах: для ревизуемого органа, ревизионной комиссии, вышестоящего органа. Профсоюзный орган с участием ревизионной комиссии должен в месячный срок рассмотреть материалы ревизий (проверки), принять меры по устранению недостатков с учетом рекомендаций комиссии, изложенных в предложениях ревизионной комиссии.

Ревизионная комиссия осуществляет контроль за ходом устранения недостатков. Разногласия по фактам, изложенным в акте, оформляются протоколом.

Принципиальные разногласия между ревизионной комиссией и профкомом разрешаются президиумом выборного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза или профсоюзной конференцией.

ГЛАВА 13.

ОСНОВЫ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Вся многообразная уставная деятельность первичной профсоюзной организации отражается в различных документах, которые составляют делопроизводство профсоюзного комитета.

Документы профсоюзной организации вуза являются информационными источниками и средством юридического доказательства.

Порядок ведения делопроизводства в первичной профсоюзной организации устанавливается профсоюзным комитетом с учетом действующих в Профсоюзе рекомендаций.

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.

Ответственность за состояние, ведение и сохранность документов в профсоюзной организации несет председатель первичной организации Профсоюза.

Делопроизводство профсоюзного комитета – деятельность, охватывающая оформление, учет и хранение профсоюзной документации и организацию работы с ней.

Документооборот – движение документа в профсоюзной организации вуза с момента его создания (принятия, получения) до завершения исполнения или отправки.

Дело – совокупность профсоюзных документов, относящихся к одному вопросу или направлению профсоюзной деятельности и помещенных в отдельную накопительную папку.

Документы, созданные в результате деятельности выборных профсоюзных органов, профсоюзных активистов и штатных работников профсоюза, направленные на реализацию уставных функций и полномочий, делятся в соответствии с их содержанием на **три общие категории**:

Организационные документы:

Положение о первичной профсоюзной организации;
 протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;
 протоколы заседаний профсоюзного комитета;
 протоколы заседаний президиума профсоюзного комитета (при его наличии);

должностные инструкции;

штатное расписание профсоюзного комитета;

положения о постоянных комиссиях;

инструкции, рекомендации по внутрисоюзным вопросам и др.

Распорядительные (управленческие) документы:

постановления, резолюции конференций, профсоюзного комитета и его президиума, решения собраний профсоюзного актива, распоряжения председателя организации Профсоюза и т.п.

Информационно-справочные документы:

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

13.1. Общие требования к профсоюзным документам

Коллегиальная деятельность выборных профсоюзных органов фиксируется в протоколах и постановлениях; распорядительная деятельность председателей организаций Профсоюза – в распоряжениях по основной деятельности и по личному составу; работа ревизионных комиссий – в актах; хозяйственная деятельность профсоюзных органов – в договорах, контрактах, деловой переписке и т.д.

Именно документы, то есть зафиксированная на материальном носителе информация, имеющая юридическую силу, служит основным

доказательством того или иного факта при реализации уставных целей и задач или при решении хозяйственных вопросов, а так же при рассмотрении трудовых конфликтов с освобожденными профсоюзными работниками в суде.

Документы профсоюзной организации предъявляются при проверках, проводимых выборными органами вышестоящих профсоюзных организаций, а также при проверках со стороны ревизионной комиссии, компетентных государственных органов (налоговой инспекции и др.).

Особое значение имеют документы по личному составу, отражающие трудовую деятельность штатных профсоюзных работников и подтверждающие трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии. Оформление документов по личному составу должно осуществляться строго в соответствии с требованиями ТК РФ и Инструкции по ведению трудовых книжек.

Объем профсоюзного документа (постановления выборного профсоюзного органа), 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.

13.2. Номенклатура дел

Важным элементом делопроизводства комитетов профсоюза является номенклатура дел.

Номенклатура (перечень дел) формируется и утверждается профкомом или его президиумом ежегодно или на срок полномочий.

По окончании календарного года в итоговую строку номенклатуры дел вносится запись о количестве дел, заведенных в календарном году в первичной организации профсоюза.

Номенклатура дел - систематизированный перечень наименований дел, заводимых в первичной профсоюзной организации, с указанием сроков их хранения, составленный по определенной форме.

В профсоюзном комитете рекомендуется иметь следующий примерный набор документов:

- протоколы (стенограммы) профсоюзных конференций;

протоколы заседаний профсоюзного комитета и его президиума;
распоряжения председателя профсоюзной организации (журнал распоряжений);

планы работы профкома и постоянных комиссий;

накопительные материалы по всем основным направлениям деятельности профсоюзной организации исходя их уставных задач (справки и другие рабочие материалы по подготовке заседаний профкома и президиума);

рабочие материалы постоянных комиссий профкома;

финансовые документы (сметы, штатное расписание, статистические отчеты и другие материалы);

статистические отчеты;

журнал входящей и исходящей корреспонденции;

материалы ревизионной комиссии;

постановления, нормативные и методические материалы выборных органов соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза и ЦК Профсоюза.

Бухгалтерский учет и делопроизводство в бухгалтерии профкома ведутся по отдельной номенклатуре дел;

Формирование дел – группировка исполненных документов в дела в соответствии с номенклатурой дел и систематизация документов внутри дела.

При формировании дел необходимо соблюдать следующие общие правила:

помещать в дело только исполненные документы (в одном экземпляре);

группировать в дела документы только одного календарного года, а также переходящие документы прошедшего года;

дела постоянного и временного сроков хранения формируются отдельно;

факсограммы и телефонограммы помещают в дела также как и другие документы;

при наличии в деле нескольких частей (томов), индекс и заголовок дела проставляют на каждом томе и тома нумеруют;

документы внутри дела располагаются в хронологическом, предметно-логическом порядке;

распорядительные документы группируются в дела по видам и хронологии с относящимися к ним приложениями;

распорядительная документация по основной деятельности группируется отдельно от документов по личному составу;

протоколы заседаний профсоюзного комитета и президиума в деле располагаются в хронологической последовательности и нумеруются;

документы к протоколам заседаний профсоюзного комитета и президиума формируются в отдельные дела под номерами соответствующих протоколов;

переписка формируется за период календарного года, располагается в деле в хронологической последовательности, документ-ответ помещается за документом-запросом;

дела постоянного и длительного (свыше 10 лет) сроков хранения находятся в отведенных для длительного хранения местах в течение двух лет, а затем передаются по договору в архив вуза или хранятся в текущем архиве первичной профсоюзной организации;

выдача дел сторонним организациям осуществляется по письменному запросу с разрешения председателя первичной профсоюзной организации вуза;

изъятие из дел длительных сроков хранения отдельных документов допускается в исключительных случаях с разрешения председателя первичной профсоюзной организации и с составлением акта о дате и причинах изъятия документа (при этом в деле оставляется заверенная копия документа).

13.3. Штатное расписание профсоюзного комитета

Штатное расписание - перечень работников, сведения о количестве штатных единиц, наименование должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации.

Штатная численность аппарата профсоюзного комитета устанавливается в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации и на основании рекомендаций, утверждаемых выборным органом соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

13.4. Особенности подготовки и оформления отдельных видов документов

Организационно-распорядительные документы приобретают статус официального профсоюзного документа при условии их правильного оформления с учетом нормативных документов по делопроизводству, принятых в Профсоюзе и в первичной профсоюзной организации вуза.

При разработке собственной нормативной базы первичной профсоюзной организации вуза по делопроизводству и использованию требований государственного стандарта, принятого постановлением Госстандарта России 3 марта 2003 года № 65, важно учитывать общественный характер деятельности профсоюзного актива и не перегружать делопроизводство профсоюзной организации дополнительными требованиями.

13.4.1. Постановления профкома, распоряжения председателя профсоюзной организации

Обязательными элементами оформления постановлений и распоряжений являются: полное наименование первичной профсоюзной организации, наименование вида документа (постановление, распоряжение), дата, номер, место издания документа.

Постановление и распоряжение должно иметь краткий заголовок, по которому определяется содержание документа. Располагается заголовок вверху текстовой части документа слева.

Принимаемые профсоюзным комитетом постановления (документы) могут делиться на нормативные и индивидуальные.

Нормативные документы содержат уставные (правовые) внутрисоюзные нормы – определенные правила, рассчитанные на длительное применение.

Индивидуальные документы содержат уставные (правовые) предписания, с помощью которых решаются конкретные вопросы профсоюзной практики в той или иной организации Профсоюза.

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, при 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 профсоюзного комитета к проектам сложных по содержанию рассматриваемых проблем готовится для всех членов профкома пояснительная записка (при необходимости).

Постановления профкома и президиума нумеруются порядковой нумерацией в пределах срока полномочий.

Председатель профсоюзной организации издает распоряжения по оперативным организационным, финансовым, административным, кадровым и другим отнесенным к его компетенции вопросам.

Проекты постановлений, распоряжений, подготовленные совместно с другими органами или организациями, печатаются на стандартных листах бумаги без бланка, с указанием названий организаций, участвующих в издании документа.

Датой документа является дата принятия постановления на заседании профсоюзного комитета или дата подписания распоряжения председателем первичной профсоюзной организации.

13.5. Протоколы заседания профсоюзного комитета

Протокол – организационный документ первичной профсоюзной организации, в котором последовательно и в полном объеме зафиксирован ход заседания профкома и принятые им решения.

Протокол должен отвечать требованиям полноты, достоверности информации и обеспечивать юридическую полноценность, которая определяется наличием в протоколе всех необходимых реквизитов, правильным их оформлением.

Председатель организации Профсоюза обеспечивает (в том числе через магнитную запись, организацию работы секретариатов и др. формы) организацию протокольных записей конференций, заседаний профкома и его президиума.

На основании магнитной записи или материалов секретариата председатель первичной профсоюзной организации подписывает протокол конференции (стенограмму) или протокол заседания профсоюзного комитета (президиума)

Протокол подписывается председателем или по его поручению заместителем председателя профсоюзной организации.

Нумерация протоколов заседаний профкома и президиума ведется в пределах срока полномочий профсоюзного комитета.

Датой оформления протокола является дата заседания профкома (президиума). Дата пишется словесно-цифровым или цифровым способом (например: 12.04.2008 г. или 12 апреля 2008 г.)

Протоколы совместных заседаний имеют составные номера, включающие порядковые номера организаций, принимающих участие в заседаниях.

13.6. Передача дел при смене председателя организации Профсоюза

После отчетно-выборной профсоюзной конференции (при смене председателя) осуществляется передача профсоюзных документов (дел) прежним председателем.

О приеме-сдаче дел составляется акт не позднее недельного срока после отчетно-выборной конференции первичной профсоюзной организации.

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

Акт рассматривается и утверждается на заседании профкома (президиума) первичной профсоюзной организации.

Приемо-сдаточный акт составляется в трех экземплярах, из них первый хранится в делах профсоюзной организации, второй - высылается в выборный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза, а третий выдается на руки прежнему председателю первичной профсоюзной организации. Согласно номенклатуре дел в акте указываются документы, материальные ценности и др.

13.7. Некоторые вопросы архивного хранения документов

Дела с длительным и постоянным сроком хранения подлежат архивному хранению.

Сроки хранения документов определяются при утверждении номенклатуры дел профкомом (президиумом) с учетом требований Росархива.

В случае передачи документов в государственный, муниципальный, вузовский архив и заключения с ним соответствующего договора или соглашения, профсоюзная организация становится источником комплектования информационных ресурсов государства.

При подготовке дел к сдаче в архив (в случае заключения договора с архивом) учитываются все требования Федерального закона от 22.10.2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации», а также правовых актов по архивному делу и документационному обеспечению управления Федеральной архивной службы России и органов управления архивным делом субъектов РФ.

Для подготовки документов к сдаче в архив и к уничтожению проводится в установленном порядке экспертиза ценности документов.

Экспертизу ценности документов осуществляет экспертная комиссия, которая создается распоряжением председателя первичной профсоюзной организации в количестве не менее 3-х человек. В состав комиссии, как правило, включается председатель ревизионной комиссии, члены профкома. По результатам экспертизы составляются описи дел постоянного и временного сроков хранения, по личному составу, акты о выделении к уничтожению дел, не подлежащих хранению.

Дела к уничтожению включаются в акт, если срок хранения дела истек к 1 января того года, в котором составляется акт. Например: законченные в 2008 году дела со сроком хранения 5 лет, могут включаться в акт не ранее 1 января 2014 года.

В зависимости от сроков хранения дела оформляются полностью или частично. Для дел до 10 лет срока хранения допускается частичное оформление, т.е. можно не проводить систематизацию документов в деле.

Дела постоянного, временного (свыше 10 лет) сроков хранения и по личному составу подлежат полному оформлению:

подшивка документов;
 нумерация страниц всех включенных в дело документов;
 составление итогового листа – заверителя;
 составление описи документов, включенных в дело (при необходимости);
 реквизиты титульного листа (обложки) название организации, регистрационного индекса дела, крайних дат, заголовков.

При ликвидации организации Профсоюза ее документы передаются по акту в выборный профсоюзный орган вышестоящей территориальной организации Профсоюза или в профсоюзную организацию, являющуюся правопреемником.

Для уничтожения дел временного срока хранения, составляется акт, в котором указываются все дела, выделенные к уничтожению.

Акт составляется экспертной комиссией (желательно с участием представителей архива) и утверждается председателем первичной профсоюзной организации.

13.8. Контроль за исполнение документов

В работе профкома 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.

Предложения членов Профсоюза, высказанные на конференциях, заседаниях выборных профсоюзных органов фиксируются в соответствующих протоколах и по ним организуется работа, о чем информируются заявители на очередных конференциях, заседаниях выборных органов.

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 профкома, направляются по принадлежности не позднее чем в пятидневный срок.

ГЛАВА 14. ИМИДЖ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Имидж профсоюзной организации определяется совокупностью характеристик, дающих представление о его деятельности. Для имиджа вузовской первички важна не только сама характеристика, но и то представление, которое можно создать о ней профсоюзными средствами, и которое обеспечит позитивный имидж профсоюзной организации в коллективе вуза.

14.1. Основные характеристики имиджа:

- образ председателя первичной профсоюзной организации (профессиональная компетентность, личностные характеристики, общая культура, умение создавать хороший социально-психологический климат в профсоюзной организации, целеустремленность и др.);
- образ профсоюзного работника и профсоюзного активиста (профессиональная компетентность, личностные характеристики, общая культура);
- социальный имидж профсоюзной организации, создаваемый на основе представлений о профсоюзной организации, ее роли в социально-экономической и культурной жизни коллектива;
- имидж форм (профсоюзных услуг) профсоюзной работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;
- корпоративная культура профсоюзной организации, стиль работы профкома, социально-психологический климат и др.;
- символика первички (визуальный ее имидж), включающая оформление помещений, профсоюзную атрибутику;
- активность профкома профсоюзных бюро и профгруппоргов в отстаивании социально-трудовых прав членов Профсоюза, включающая инновационные формы, стабильность и надежность профсоюзной организации для членов Профсоюза и социальных партнеров.

14.2. Критерии сформированности имиджа профсоюзной организации:

- высокий уровень самоуправления и самофинансирования, способность профсоюзного актива качественно реализовывать профсоюзные функции в вузе;
- позитивные оценки деятельности профсоюзной организации, получаемые от членов Профсоюза и выборных органов вышестоящей организации Профсоюза, социальных партнеров;
- высокий уровень профессиональной компетенции профсоюзных кадров и актива, готовность профсоюзных работников и активистов к инновациям;

- конкурентоспособность профсоюзной организации при решении вопросов защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза, проявляемая состоянием мотивации и уровнем профсоюзного членства;
- позитивные оценки деятельности профсоюзной организации со стороны СМИ;
- авторитет профсоюзной организации, проявляющийся в доверии к ней членов Профсоюза, различных социальных институтов.

ГЛАВА 15.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Корпоративная культура и профессиональная этика становятся в современных условиях все более актуальными для профсоюзов.

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

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 организаций.

Основу корпоративной культуры составляют идеи, взгляды, основополагающие ценности, разделяемые профсоюзным активом, членами Профсоюза. Они в целом вытекают из уставных целей и задач, но могут конкретизироваться и развиваться в зависимости от традиций организации, меняющихся потребностей и интересов членов Профсоюза.

Корпоративная культура может стать одно из эффективных средств 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 выдвигается 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 стоящих задач, нужны в повседневной практике более простые и ясные основы, такие, как: принятые в первичке нормы, определенные правила, которые и формируют элементы корпоративной культуры.

Корпоративная культура - это специфические для профсоюзной организации ценности, отношения и поведенческие нормы членов профсоюзного комитета, председателя первички, профсоюзного актива.

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

Корпоративная культура - это общие ценности, цели, задачи и убеждения актива в необходимости и полезности профсоюзной деятельности для членов Профсоюза, которые разделяются членами профсоюзного комитета, профсоюзных бюро и членами Профсоюза.

Корпоративная культура профсоюзной организации - это система принципов, традиций и ценностей, закрепленных в нормативных документах и повседневной практике профсоюзной работы, позволяющих, прежде всего, членам профкома и профсоюзному активу ощущать себя как единое целое, обеспечивающее реализацию социально значимой для людей профсоюзной деятельности.

Сегодня нет универсальной схемы корпоративной культуры для каждой профсоюзной организации, но, используя общие подходы, можно выстроить видение модели корпоративной культуры в Профсоюзе.

Носителями корпоративной культуры являются, прежде всего, профсоюзные руководители и активисты. Можно рекомендовать к принятию в профсоюзной организации ряда принципов и постулатов, определяющих корпоративную культуру.

Основная идея заключается в том, чтобы профсоюзный актив, члены профсоюзного комитета, председатели профбюро руководствовались таким набором ценностей, который наиболее точно отражал бы и характеризовал отношения членов Профсоюза, социальных партнеров, профактива к Профсоюзу, к практической деятельности профсоюзной организации.

В качестве принципов корпоративной культуры могут, например, выступать такие постулаты, которые позволят профсоюзному активу ощущать себя единым целым в процессе деятельности профсоюзной организации. ***Например, профсоюзный комитет провозглашает, что он - есть единая команда профсоюзных активистов, которые на уровне профсоюзной организации вуза:***

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 вузовской профсоюзной организации;

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

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

открыты и честны в отношениях с социальными партнерами;

осознают во взаимодействии с администрацией, что:

в условиях вузовских реформ важно взаимопонимание и социальное партнерство;

порядок в вузе начинается с правового порядка на кафедре, в лаборатории, отделе, иных структурных подразделениях вуза;

осознают важность мер по организационному укреплению Профсоюза;

стремятся к высокой активности, работая в составе профсоюзного комитета (профбюро);

заботятся о профессионализме профсоюзного актива;

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

ставят реальные и понятные цели в ходе реализации своих полномочий;

осуждают любые действия, направленное на ослабление профсоюзной организации вуза;

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 профсоюзного комитета (профбюро);

коллективные трудовые споры, забастовки и иные акции являются важной, но крайней мерой защитной деятельности.

15.1. Общие принципы корпоративной культуры профсоюзной организации

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

Например, показателями корпоративной культуры, отражающими общее состояние деятельности профсоюзного комитета, могли бы быть такие постулаты, которые гласят, что:

все уставные нормы в деятельности профкома должны неукоснительно соблюдаться;

развитие профсоюзной организации неотделимо от профессионального роста ее кадров и профсоюзного актива;

умение работать в команде является базовым для вузовского профсоюзного актива;

ответственность, творчество, нацеленность на результат становятся отличительными качествами профсоюзного актива вуза;

если взялся за решение проблемы, не отступай от нее, решай быстро и качественно;

каждый член Профсоюза, обратившийся в профком достоин внимательного отношения, индивидуального подхода;

исполнительская дисциплина, забота о людях - показатель зрелости профсоюзной организации вуза;

нет застоя в профсоюзной организации, ее развитие и совершенствование осуществляется непрерывно.

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

15.2. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры :

нормативно-правовая база профсоюзной организации;

традиции профсоюзной организации;

правовая грамотность членов профкома и профсоюзного актива;

активность профсоюзного комитета;

уровень социального партнерства в вузе;

состояние организационных отношений в профсоюзной организации (соблюдение исполнительской дисциплины, норм устава Профсоюза и т.д.);

положительные результаты защитной деятельности;

уровень информированности профсоюзного актива и членов Профсоюза;

уровень компетенции профсоюзного актива;

новизна в работе профкома (соответствие форм и методов работы требованиям времени);

состояние микроклимата в профсоюзной организации.

15.3. Элементы организационной культуры председателя профсоюзной организации.

Уровень профсоюзной работы в вузе во многом зависит от организационной культуры председателя профсоюзной организации.

Организационная культура председателя заключается в том, чтобы:

осуществлять работу планоно, комплексно с охватом всех направлений деятельности;

проявлять исполнительскую дисциплину по отношению к профкому и выборным органам вышестоящей территориальной организации Профсоюза;

развивать организационную культуру в деятельности профкома (соблюдать Кодекс профсоюзной этики, регламент работы, исключить переносы намеченных заседаний, заседания проводить мобильно и результативно, качественно готовить проекты принимаемых документов и т.д.);

действовать слаженно и дружно с членами профкома, председателями профсоюзных организаций структурных подразделений, иметь свою позицию по обсуждаемым вопросам, не отступать от правовых и уставных норм;

делегировать часть своих полномочий членам профкома, постоянных комиссий 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;

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

более активно опираться на хорошую организацию и техническую оснащенность рабочего места, используя памятки, карточки, схемы и др.;

активно взаимодействовать со СМИ, через прессу регулярно информировать общество о делах профсоюзной организации вуза, состоянии социального партнерства (быть готовым к публичным заявлениям и выступлениям).

В работе председателя профсоюзной организации важно учитывать, что его главная задача – забота о повышении информированности и содействие в овладении членами профкома правовыми и организационно-уставными знаниями, позволяющими профессионально вести профсоюзную работу.

15.4. Кодекс этики профсоюзного активиста

Важной составляющей корпоративной культуры является профессиональная этика. К представителям той или иной профессии этика предъявляет специфические моральные требования.

В научной этике существует раздел этики профессиональной, в рамках которой можно выделять и вести речь об этике профсоюзной.

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 свода правил для членов выборного профсоюзного органа, то он устанавливает некоторые нормы поведения при осуществлении ими своих общественных полномочий, основанных на морально-нравственных ценностях.

Очевидно, что «член выборного профсоюзного органа» - это не профессия, поэтому, учитывая особенности формирования профсоюзного органа, цели и задачи его деятельности, полномочия, Кодекс этики по отношению к профсоюзным активистам обладает определенной спецификой.

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

Следует иметь в виду, что никакой административной ответственности члены выборных профсоюзных органов за несоблюдение установленных правил поведения на заседании профкома не несут. Чаще всего в Кодексе устанавливаются такие виды воздействия, как: предупреждение, лишение права выступления на заседании профкома, досрочное прекращение полномочий члена профкома.

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

Кодекс этики призван содействовать соблюдению норм Устава Профсоюза, обеспечению демократических принципов развития профсоюзной организации.

В Кодексе этики закрепляются различные обязанности члена выборного профсоюзного органа при осуществлении возложенных на него общественных обязанностей, например:

руководствоваться принципом законности и интересами члена Профсоюза при принятии решения;

относиться к коллегам в духе уважения и доверия, воздерживаться в публичной полемике от грубых и некорректных выражений;

заботиться о повышении авторитета профсоюзной организации, не допускать высказываний, заявлений, обращений от имени профсоюзной организации, не будучи на то уполномоченным;

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, уважительно относиться к профессиональной деятельности журналистов;

уведомлять председателя профсоюзной организации о возможной задержке или невозможности принятия участия в заседании профкома и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. – М.: Наука, 1993. – 240 с.
2. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: «Школа - Пресс», 1995. – 448 с.
3. Гегель Г.В. Энциклопедия философских наук. М.: Мысль, 1977. – С.331.
4. Гегель Г. В. Ф. Философия права // Соч. М.; Л., 1934, Т. 7. - С. 261.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации. – Москва, «Профиздат» 2006г. - 192 с.
6. Илларионов С.И. Власть информации. –М.: ООО «РИЦ Проф Эко», 2003. –320с.
7. Крылов К.Д. Законодательство о профессиональных союзах. Профиздат.1996г. – 396 с.
8. Меркулова Г.И. Профсоюз и время. Доклад на Пленуме ЦК Профсоюза. Москва. ООО «Возрождение», 2008. -55.
9. Меркулова Г.И. Реализуя уставные задачи Профсоюза. Тамбов: Изд - во Тамбовского государственного технического университета, 2004. –100 с.
10. Стратегия и тактика деятельности и развития Профсоюза (выступления и доклады Председателя Профсоюза Г.И.Меркуловой). Москва, Изд-во МГОУ. -122с.
11. Некоммерческие организации в России. Создание. Права. Налоги. Учет. Отчетность. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 1998 г. –400 с.
12. 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.
13. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (принята Генеральной конференцией на 29-й сессии. Париж 1997г.).
14. Российская Федерация – социальное государство. Материалы «круглого стола». Москва. 1996. –80с.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, «Профиздат» 2006г. - 192 с.

16. Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Москва, 2005 г.
17. ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05. 1995 г. № 89-ФЗ).
18. ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01. 1996 г. № 7-ФЗ).
19. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (12.01.1996 г. № 10-ФЗ).
20. Шмаков М.В. ФНПР в вопросах и ответах. Москва, «ООО Типография ФНПР, 2006г. -56с.
21. Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома (методическое пособие). Москва, Изд-во МИСИС, 2007 – 57с.
22. Юдин В.П. Профсоюзная работа в школе. Учебное пособие. Москва. Изд-во Московского областного государственного университета, 2006г. – 138с.
23. Юдин В.П. Работа территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне. Учебно-методическое пособие. Москва. ООО «Возрождение», 2008. -164.
24. 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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ¹ о первичной профсоюзной организации вуза

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о первичной профсоюзной организации вуза является внутрисоюзным нормативным правовым актом первичной профсоюзной организации, который действует в соответствии и наряду с Уставом Профсоюза.

1.2. Первичная профсоюзная организация работников образовательного учреждения высшего профессионального образования (далее – первичная профсоюзная организация) является структурным подразделением Профсоюза работников народного образования и науки РФ и соответствующей территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза (далее – территориальная организация Профсоюза).

¹ Первичная профсоюзная организация, объединяющая работников и студентов вуза, и первичная профсоюзная организация студентов вуза разрабатывают соответствующие положения.

1.3. Первичная профсоюзная организация объединяет научно-педагогических и других работников образовательного учреждения высшего профессионального образования, являющихся членами Профсоюза и состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации ².

1.4. Первичная профсоюзная организация является общественным объединением, созданным в форме общественной, некоммерческой организации по решению учредительного профсоюзного собрания (конференции) по согласованию с выборным коллегиальным органом территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза.³

1.5. Первичная профсоюзная организация создана для реализации уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза на уровне вуза при взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями, общественными и иными организациями.

1.6. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюза, Положения (устава) территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза, настоящего Положения и иных нормативных правовых актов Профсоюза, руководствуется в своей деятельности законодательством РФ, субъектов РФ, решениями руководящих органов соответствующей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза.

1.7. Первичная профсоюзная организация 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.

1.8. Первичная профсоюзная организация независима в своей организационной 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.

1.9. Первичная профсоюзная организация может являться юридическим лицом. Права юридического лица приобретаются в

² Исходя из традиций профсоюзной организации и сложившейся практики на учете в первичной профсоюзной организации могут состоять докторанты и аспиранты вуза, а также работники, находящиеся в трудовых отношениях с первичной профсоюзной организацией.

³ Согласование осуществляется в форме постановления профсоюзного органа территориальной организации Профсоюза.

Дается полное и сокращенное наименование первичной профсоюзной организации.

установленном законодательством РФ порядке с момента государственной регистрации.

1.10. Первичная профсоюзная организация имеет печать, счета в кредитных учреждениях, штампы и бланки, соответствующие образцам, утверждаемым Президиумом ЦК Профсоюза.

1.11. Первичная профсоюзная организация может иметь в собственности или оперативном управлении обособленное имущество, приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде и арбитраже.

1.12. В соответствии с Уставом Профсоюза первичной профсоюзной организации могут предоставляться права территориальной организации Профсоюза в части организационно-уставных вопросов, определяемых выборным органом соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.⁴

1.13. Первичная профсоюзная организация обеспечивает учет и сохранность документов по личному составу, а также передачу документов на архивное хранение или в выборный профсоюзный орган соответствующей территориальной организации Профсоюза при реорганизации или ликвидации организации.

1.14. Местонахождение руководящих органов первичной профсоюзной организации:

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Основной целью первичной профсоюзной организации является реализация уставных целей и задач Профсоюза по представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза при взаимодействии с работодателем, его представителями, органами государственной власти, местного самоуправления, общественными и иными организациями вуза.

2.2. Задачами первичной профсоюзной организации являются:

2.2.1. Объединение усилий и координация действий членов Профсоюза по реализации решений Съездов и выборных органов Профсоюза, соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза по представительству и защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых, экономических, профессиональных и иных прав и интересов членов Профсоюза на уровне вуза.

2.2.2. Содействие повышению уровня жизни членов Профсоюза, состоящих на учете в первичной организации Профсоюза.

⁴ Настоящее Положение разработано с учетом дополнительного объема организационно-уставных прав первичной профсоюзной организации вуза, предусмотренных в Профсоюзе.

Первичная профсоюзная организация, не имеющая права территориальной организации Профсоюза (численностью менее 200 человек), принимает свое положение без учета дополнительных организационно-уставных прав.

2.2.3. Создание в профсоюзных группах, профсоюзных организациях структурных подразделений вуза условий для реализации ими прав по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

2.2.4. Представительство интересов членов Профсоюза в органах управления вузом, органах государственной власти, местного самоуправления, общественных и иных организациях и органах.

2.2.5. Участие в разработке локальных нормативных актов и реализации в вузе государственных программ развития высшего профессионального образования и науки.

2.2.6. Обеспечение профсоюзных групп, профсоюзных организаций структурных подразделений, членов Профсоюза правовой и социальной информацией.

2.2.7. Разработка и осуществление организационных и финансовых мер по усилению мотивации профсоюзного членства, эффективной деятельности всех структурных звеньев профсоюзной организации вуза, их выборных профсоюзных органов по реализации уставных задач.

2.3. Для достижения уставных целей и задач профсоюзная организация через свои выборные органы:

2.3.1. Ведет коллективные переговоры, заключает коллективный договор с работодателем на уровне вуза, содействует его реализации.

2.3.2. 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 вуза и другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

2.3.3. Принимает участие в разработке программ занятости, реализации мер по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации структурных подразделений вуза, в том числе по повышению квалификации и переподготовке высвобождаемых работников.

2.3.4. 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 на уровне вуза, а также контроль за выполнением коллективного договора, отраслевого, регионального и иных соглашений.

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

2.3.6. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов Профсоюза, других работников вуза.

2.3.7. Участвует на паритетной основе с другими социальными партнерами на уровне вуза и субъекта РФ в управлении внебюджетными государственными фондами социального страхования, медицинского страхования, пенсионным фондом и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов.

2.3.8. Изучает уровень жизни научно-педагогических и других работников вуза, реализует меры по повышению их жизненного уровня, в том числе через предусмотренные в Уставе Профсоюза кредитные союзы, фонды социальной помощи и защиты, забастовочные фонды; принимает участие в разработке предложений по определению критериев уровня жизни работников вуза, по регулированию доходов членов Профсоюза (оплаты труда, пенсий, других социальных выплат), исходя из действующего законодательства об оплате труда в вузе с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги.

2.3.9. Содействует развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в вузе.

2.3.10. Организует оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов Профсоюза и их семей, взаимодействует с органами местного самоуправления, общественными объединениями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

2.3.11. Осуществляет хозяйственную, предпринимательскую деятельность, создает фонды и другие организации, осуществляет иные виды деятельности, прибыль от которых направляется на достижение уставных целей Профсоюза.

2.3.12. Оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам Профсоюза, профсоюзным организациям структурных подразделений вуза и профсоюзным группам.

2.3.13. Осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, правовое обучение членов Профсоюза.

2.3.14. Организует прием в Профсоюз и учет членов Профсоюза, осуществляет организационные мероприятия по повышению мотивации профсоюзного членства.

2.3.15. Участвует в избирательных кампаниях в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ.

2.3.16. Осуществляет иные виды деятельности, вытекающие из норм Устава Профсоюза и не противоречащие законодательству РФ.

III. СТРУКТУРА, ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРОФСОЮЗНЫЕ КАДРЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. В соответствии с Уставом Профсоюза первичная профсоюзная организация самостоятельно определяет свою структуру:

3.1.1. Первичным звеном организационной структуры первичной профсоюзной организации являются профсоюзные группы (далее – профгруппа), которые формируются на кафедрах, в лабораториях, службах, отделах, иных структурных подразделениях вуза.

3.1.2. Профсоюзная группа может создаваться при наличии трех членов Профсоюза.

3.1.3. На факультетах, в институтах, управлениях и в иных обособленных структурных подразделениях вуза создаются профсоюзные организации структурных подразделений⁵.

3.2. Для более полного выражения, реализации и защиты интересов членов Профсоюза, представляющих различные профессиональные группы, в первичной профсоюзной организации, ее выборных коллегиальных профсоюзных органах могут создаваться комиссии, секции и иные объединения.⁶

3.3. В первичной профсоюзной организации реализуется единый уставной порядок приема в Профсоюз и выхода из Профсоюза:

3.3.1. Прием в Профсоюз осуществляется по личному заявлению, поданному в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации. Дата приема в Профсоюз исчисляется со дня подачи заявления.

Одновременно с заявлением о вступлении в Профсоюз вступающий подает заявление работодателю (администрации вуза) о безналичной уплате членского профсоюзного взноса.

3.3.2. Работнику, принятому в Профсоюз, выдается членский билет единого образца, который хранится у члена Профсоюза.

3.3.3. Член Профсоюза не может одновременно состоять в других профсоюзах по основному месту работы.

3.3.4. Член Профсоюза вправе выйти из Профсоюза по заявлению, поданному в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Заявление регистрируется в профсоюзном комитете в день его подачи и дата подачи заявления считается датой прекращения членства в Профсоюзе.

Выбывающий из Профсоюза подает письменное заявление работодателю (администрации вуза) о прекращении взимания с него членского профсоюзного взноса.

3.4. Учет членов Профсоюза осуществляется в профсоюзном комитете по учетным карточкам установленного образца⁷.

⁵ Дается полный перечень профсоюзных организаций структурных подразделений вуза.

⁶ В Положении уточняются названия комиссий, секций и иных структурных звеньев.

⁷ Форма учетной карточки утверждается на уровне ЦК Профсоюза.

3.5. Члены Профсоюза приобретают права и несут обязанности в соответствии с пунктами 13, 14 Устава Профсоюза.

3.6. Сбор вступительных и членских профсоюзных взносов осуществляется как в форме безналичной уплаты в порядке и на условиях, определенных в соответствии со ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, так и по ведомости установленного образца.

Порядок и условия предоставления члену Профсоюза льгот устанавливаются профсоюзным комитетом с учетом стажа профсоюзного членства.

3.7. Отчеты и выборы профсоюзных органов в первичной профсоюзной организации проводятся в следующие сроки:

- профсоюзного комитета - один раз в 5 лет;
- ревизионной комиссии - один раз в 5 лет;
- председателя первичной организации Профсоюза - один раз в 5 лет;
- профбюро профсоюзной организации структурного подразделения - один раз в 2 - 3 года;
- председателя профсоюзной организации структурного подразделения - один раз в 2 - 3 года;
- профгруппорга - один раз в год.⁸

Выборы профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, председателя первичной профсоюзной организации проводятся в единые сроки, определяемые выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза, а в структурных подразделениях – в единые сроки, определяемые профсоюзным комитетом.

3.8. Первичная профсоюзная организация строит свою работу с профсоюзными кадрами в соответствии с пунктами 31 – 31.4 Устава Профсоюза, принимает целевую программу «Профсоюзные кадры» и другие документы по вопросам осуществления кадровой политики.⁹

3.9. Работа с профсоюзными кадрами осуществляется путем подбора и работы с резервом, обеспечения систематического обучения и повышения квалификации, реализации мер социальной защиты профсоюзных работников на основе соблюдения исполнительской и финансовой дисциплины.

Наименование должностей, нормативы численности штатных профсоюзных работников, порядок организации и условия оплаты труда утверждаются выборным коллегиальным профсоюзным органом первичной организации Профсоюза на основе рекомендаций Президиума ЦК Профсоюза.

⁸ Периодичность проведения отчетов и выборов в профгруппах и профсоюзных организациях структурных подразделений вуза уточняется при принятии Положения о первичной профсоюзной организации.

⁹ В Положении о первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены конкретные меры по вопросам осуществления кадровой политики.

3.10. С председателем первичной профсоюзной организации, работающим на штатной должности, а также с его заместителем (заместителями) заключаются трудовые договоры на определенный срок (срок полномочий) на условиях, определяемых соответствующим выборным коллегиальным профсоюзным органом, в соответствии с рекомендациями, утверждаемыми Президиумом ЦК Профсоюза.

IV. РУКОВОДЯЩИЕ ОРГАНЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Руководящими органами первичной профсоюзной организации являются: собрание (конференция), профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет), президиум профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – президиум профсоюзного комитета¹⁰), председатель первичной профсоюзной организации.

4.2. Контрольно-ревизионным органом первичной профсоюзной организации является Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации (далее - ревизионная комиссия).

4.3. Высшим руководящим органом первичной профсоюзной организации является собрание (конференция), которая созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

Собрание (конференция):

4.3.1. Заслушивает отчет и дает оценку деятельности профсоюзного комитета, утверждает отчет ревизионной комиссии.

4.3.2. Утверждает Положение о первичной профсоюзной организации вуза, вносит в него изменения и дополнения.

4.3.3. Вырабатывает приоритетные направления деятельности и определяет очередные задачи первичной профсоюзной организации на предстоящий период.

4.3.4. Формирует предложения и требования к соответствующим органам государственной власти, органам местного самоуправления, работодателю об улучшении условий труда, социально-экономического положения и уровня жизни научно-педагогических и других работников вуза.

4.3.5. Принимает решение об организации коллективных действий, в том числе забастовки в случае возникновения коллективного трудового спора.

4.3.6. Избирает председателя первичной профсоюзной организации.

¹⁰ Целесообразность избрания президиума профсоюзного комитета определяется исходя из численности профсоюзной организации, ее структуры, сложившейся практики и иных обстоятельств.

4.3.7. Принимает решение о принципах формирования профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, избирает профсоюзный комитет и ревизионную комиссию.

4.3.8. Принимает решение о реорганизации, прекращении деятельности или ликвидации первичной профсоюзной организации.

4.3.9. Решает другие вопросы деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза.

4.4. Собрание (конференция) может делегировать отдельные свои полномочия профсоюзному комитету.

4.5. Дата созыва и повестка дня собрания (конференции) сообщаются членам Профсоюза (делегатам) не позднее чем за месяц до начала работы собрания (конференции). При проведении конференции норму представительства и порядок избрания делегатов утверждает профсоюзный комитет.

4.6. Собрание считается правомочным (имеет кворум) при участии в нем более половины членов Профсоюза, а конференция - не менее двух третей делегатов.

4.7. Регламент и форма голосования (открытое, тайное) определяются собранием (конференцией). Решения собрания (конференции) принимаются в форме постановлений. Решение собрания (конференции) считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Профсоюза или делегатов, принимающих участие в голосовании, при наличии кворума, если иное не предусмотрено Положением о первичной профсоюзной организации. Работа собрания (конференции) стенографируется.

4.8. Собрание (конференция) не вправе принимать решения по вопросам, относящимся к компетенции выборных органов соответствующей территориальной организации Профсоюза.

4.9. Председатель, заместитель (заместители) председателя первичной профсоюзной организации являются делегатами конференции по должности.

4.10. В соответствии с пунктом 30 Устава Профсоюза может созываться внеочередное собрание (конференция) первичной профсоюзной организации.

Внеочередное собрание (конференция) созывается:

- по инициативе профсоюзного комитета;
- по требованию не менее чем одной трети профсоюзных организаций структурных подразделений вуза;
- по решению президиума территориального (республиканского, краевого, областного и приравненного к ним) комитета (совета) организации Профсоюза.

Повестка дня и дата проведения внеочередного собрания (конференции) первичной профсоюзной организации объявляются не позднее чем за один месяц.

4.11. Основанием для проведения досрочных выборов, досрочного прекращения полномочий профсоюзного комитета, председателя первичной

профсоюзной организации может стать нарушение действующего законодательства и (или) Устава Профсоюза.

4.12. В период между собраниями (конференциями) постоянно действующим выборным коллегиальным органом первичной профсоюзной организации является профсоюзный комитет. Срок полномочий профсоюзного комитета пять лет.

Профсоюзный комитет:

4.12.1. Определяет стратегию развития первичной профсоюзной организации, координирует и направляет работу профсоюзных организаций структурных подразделений, профгрупп и их выборных профсоюзных органов на реализацию уставных целей и задач, выполнение решений выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, регулярно информирует членов Профсоюза о своей деятельности.

4.12.2. Представляет права и профессиональные интересы членов Профсоюза в отношениях с работодателем. Вносит предложения в ректорат, ученый совет и другие органы управления вузом по вопросам, касающимся трудовых и социально - экономических прав работников.

4.12.3. Принимает решение о вступлении в коллективные переговоры с работодателем по заключению коллективного договора.

4.12.4. Ведет сбор предложений членов Профсоюза к проекту коллективного договора, доводит разработанный им проект до работников вуза, организует его обсуждение.

4.12.5. Совместно с работодателем (уполномоченными им лицами) на равноправной основе образует комиссию для ведения коллективных переговоров.

4.12.6. Организует проведение собрания (конференции) коллектива работников вуза по принятию коллективного договора, поручает председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор, осуществляет контроль за его выполнением.

4.12.7. В порядке, установленном законодательством РФ, выдвигает и направляет работодателю требования, участвует в формировании и работе примирительных органов, объявляет и возглавляет забастовки, принимает решения об их приостановке, возобновлении и прекращении.

4.12.8. Организует и проводит профсоюзные акции в защиту прав и интересов членов Профсоюза, участвует в акциях, проводимых Профсоюзом.

4.12.9. Согласовывает принимаемые работодателем локальные акты учреждения, касающиеся трудовых и социально-экономических прав работников.

4.12.10. Осуществляет контроль за соблюдением в вузе трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства РФ о занятости, социальном обеспечении, об охране труда и здоровья работников.

4.12.11. Обеспечивает профсоюзный контроль за правильным начислением и своевременной выплатой заработной платы, а также пособий

по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых.

4.12.12. Осуществляет контроль за предоставлением работодателем своевременной информации о возможных увольнениях научно-педагогических и других работников вуза, соблюдением установленных законодательством РФ социальных гарантий в случае сокращения штатов, осуществляет контроль за выплатой компенсаций, пособий и их индексацией; принимает в установленном порядке меры по защите прав и интересов высвобождаемых работников - членов Профсоюза перед работодателем и в суде.

4.12.13. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем норм и правил охраны труда в вузе, заключает соглашение по охране труда в вузе.

4.12.14. Осуществляет профсоюзный контроль по вопросам возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.12.15. Обращается в судебные органы с заявлениями в защиту трудовых прав членов Профсоюза по их просьбе или по собственной инициативе.

4.12.16. Принимает участие в разработке и осуществлении вузовских программ в области социальной защиты работников, а также по вопросам охраны труда и окружающей среды.

4.12.17. Принимает решение о проведении отчетов и выборов в первичной организации Профсоюза в соответствии с постановлением выборного коллегиального профсоюзного органа вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4.12.18. Созывает профсоюзное собрание (конференцию).

4.12.19. Формирует повестку дня собрания (конференции), утверждает норму представительства и порядок избрания делегатов на конференцию.

4.12.20. Избирает из своего состава президиум профсоюзного комитета, заслушивает отчеты о его работе.

4.12.21. Утверждает квоту для профсоюзных организаций структурных подразделений при избрании профсоюзного комитета и ревизионной комиссии по принципу прямого делегирования.

4.12.22. Утверждает организационную структуру первичной профсоюзной организации, формирует из своего состава постоянные комиссии (в том числе мандатную) и определяет их полномочия.

4.12.23. Определяет условия трудового договора с председателем первичной профсоюзной организации на основе рекомендаций, утверждаемых Президиумом ЦК Профсоюза.

4.12.24. По предложению председателя первичной профсоюзной организации избирает заместителя (заместителей) председателя первичной профсоюзной организации, если они не избраны на собрании (конференции).

4.12.25. Утверждает регламент профсоюзного комитета и президиума профсоюзного комитета, вносит в него изменения и дополнения.

4.12.26. 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 профсоюзного комитета.

4.12.27. Принимает решение о сложении отдельными членами профсоюзного комитета полномочий в случае их отзыва и замены, а также утверждает новых членов, избранных в состав профсоюзного комитета путем прямого делегирования.

4.12.28. Распоряжается имуществом первичной организации Профсоюза в пределах своих полномочий, определяет полномочия президиума профсоюзного комитета, председателя первичной организации Профсоюза по распоряжению имуществом и денежными средствами первичной профсоюзной организации, реализует права юридического лица первичной организации Профсоюза.

4.12.29. При необходимости создает профсоюзные фонды, определяет порядок их использования.

4.12.30. Утверждает учетную политику первичной профсоюзной организации, основные направления расходования средств профсоюзного бюджета, смету на календарный год, контролирует их исполнение. Устанавливает льготный размер членского профсоюзного взноса для отдельных категорий членов Профсоюза.

4.12.31. При необходимости рассматривает акты и принимает решения по результатам работы ревизионной комиссии.

4.12.32. При необходимости отменяет решения профсоюзных организаций структурных подразделений и их выборных профсоюзных органов, принятые с нарушением Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации вуза.

4.12.33. В соответствии с Уставом Профсоюза созывает внеочередное собрание (конференцию).

4.12.34. Принимает решение об участии первичной профсоюзной организации в избирательных кампаниях в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъекта РФ о выборах.

4.12.35. В случае принятия Съездом Профсоюза решения о внесении изменений и дополнений в Устав Профсоюза в связи с изменением законодательства РФ рассматривает изменения и дополнения в Положение о первичной профсоюзной организации с последующим утверждением на собрании (конференции).

4.12.36. Осуществляет иную деятельность в соответствии с целями и задачами первичной профсоюзной организации.

4.12.37. Профсоюзный комитет может передавать отдельные свои полномочия президиуму профсоюзного комитета и выборным органам профсоюзных организаций структурных подразделений вуза.

Профсоюзный комитет реализует свои полномочия и принимает решения в форме постановлений, подписываемых председателем первичной профсоюзной организации.

4.13. Заседания профсоюзного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раз в 2 месяца.¹¹ Заседание правомочно при участии в нем не менее половины членов профсоюзного комитета. Решения принимаются большинством голосов. Заседания профсоюзного комитета протоколируются.

4.14. Профсоюзный комитет может избираться по принципу прямого делегирования.

Общий порядок и процедура прямого делегирования устанавливаются профсоюзным комитетом с последующим утверждением на собрании (конференции).

4.15. Организацию деятельности первичной профсоюзной организации в период между заседаниями профсоюзного комитета осуществляет исполнительный выборный коллегиальный орган - президиум профсоюзного комитета.¹² Президиум профсоюзного комитета избирается на срок полномочий профсоюзного комитета.

4.16. Президиум профсоюзного комитета:

4.16.1. Осуществляет руководство текущей деятельностью первичной профсоюзной организации по выполнению уставных норм в соответствии с ее задачами, решениями конференций, постановлениями профсоюзного комитета, руководящих органов вышестоящих профсоюзных организаций.

4.16.2. Принимает решение о создании, реорганизации или ликвидации в структуре первичной профсоюзной организации профсоюзных организаций структурных подразделений.

4.16.3. Организует ведение переговоров по заключению коллективного договора, осуществляет контроль за его выполнением.

4.16.4. Вырабатывает и выдвигает при необходимости требования к работодателю и учредителю образовательного учреждения. Представляет права и интересы работников в ходе разрешения коллективного трудового спора. Принимает решение о проведении коллективных действий.

4.16.5. Организует и осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Создает правовую и техническую инспекцию труда, правовую службу первичной профсоюзной организации.

¹¹ При принятии Положения о первичной профсоюзной организации уточняется периодичность заседаний профсоюзного комитета.

¹² Если президиум профсоюзного комитета не избирается, то полномочия, предусмотренные для этого выборного профсоюзного органа, реализуются непосредственно профсоюзным комитетом.

4.16.6. Созывает заседания профсоюзного комитета, формирует повестку дня, готовит необходимые материалы и документы для заседаний.

4.16.7. Организует юридическую помощь членам Профсоюза.

4.16.8. Осуществляет текущую финансово-хозяйственную деятельность первичной профсоюзной организации, распоряжается денежными средствами и материальными ценностями в соответствии со сметой, принимает в пределах своих полномочий решение о приобретении или отчуждении имущества.

4.16.9. Организует сбор вступительных и членских профсоюзных взносов, поступление средств на счет соответствующей вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4.16.10. Принимает решения об участии в работе, вхождении в качестве учредителя или о создании некоммерческих структур, цели которых связаны с реализацией уставных целей и задач Профсоюза.

4.16.11. Утверждает структуру, штаты и определяет систему оплаты труда работников аппарата профсоюзного комитета в соответствии с рекомендациями, утверждаемыми Президиумом ЦК Профсоюза.

4.16.12. Организует прием в Профсоюз.

4.16.13. Организует обучение профсоюзного актива.

4.16.14. Определяет по поручению профсоюзного комитета условия трудового договора с председателем первичной организации Профсоюза на основе рекомендаций Президиума ЦК Профсоюза.

4.16.15. При необходимости созывает внеочередную конференцию (собрание) профсоюзной организации структурного подразделения вуза.

4.16.16. Утверждает профсоюзную символику первичной профсоюзной организации, образцы печатей, штампов и бланков профсоюзных документов в соответствии с рекомендациями Президиума ЦК Профсоюза.

4.16.17. ходатайствует о награждении профсоюзных работников и активистов государственными наградами, профсоюзными знаками отличия и о присвоении им почетных званий. Утверждает профсоюзные награды первичной профсоюзной организации.

4.16.18. Распоряжается финансовыми средствами, реализует права юридического лица первичной профсоюзной организации в пределах своих полномочий.

4.16.19. Ведет учет численности членов Профсоюза, организует статистическую отчетность в соответствии с формами, утверждаемыми ЦК Профсоюза.

4.16.20. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные ему профсоюзным комитетом.

4.17. Заседания президиума профсоюзного комитета проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.¹³ Заседание правомочно при

¹³ Периодичность заседаний президиума профсоюзного комитета уточняется при утверждении Положения о первичной профсоюзной организации.

участии в нем более половины его членов. Решение принимается большинством голосов. Заседания президиума профсоюзного комитета протоколируются.

Президиум профсоюзного комитета реализует свои полномочия и принимает решения в форме постановлений, подписываемых председателем первичной профсоюзной организации.

4.18. Руководство деятельностью первичной профсоюзной организации в период между заседаниями профсоюзного комитета, президиума профсоюзного комитета осуществляет председатель первичной профсоюзной организации. Председатель первичной профсоюзной организации избирается на пять лет (срок полномочий профсоюзного комитета).

Председатель первичной профсоюзной организации:

4.18.1. Организует текущую деятельность первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, президиума профсоюзного комитета по выполнению уставных задач, решений руководящих органов первичной, вышестоящей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза.

4.18.2. Созывает заседания и организует работу президиума профсоюзного комитета, ведет заседания профсоюзного комитета и президиума профсоюзного комитета.

4.18.3. Без доверенности осуществляет действия от имени первичной организации Профсоюза и представляет интересы членов Профсоюза по вопросам, связанным с уставной деятельностью, перед работодателем, а также в органах управления вузом и иных организациях и органах.

4.18.4. Представляет интересы первичной профсоюзной организации в органах государственной власти, органах местного самоуправления, судах и иных органах и организациях.

4.18.5. Организует финансовую работу, поступление профсоюзных средств на счета соответствующих вышестоящих организаций Профсоюза.

4.18.6. От имени первичной профсоюзной организации совершает сделки, выдает доверенности, открывает в учреждениях банка расчетный и другие счета, распоряжается имуществом и денежными средствами первичной профсоюзной организации в пределах полномочий, определенных профсоюзным комитетом.

4.18.7. Заключает и расторгает трудовые договоры с работниками аппарата профсоюзного комитета, применяет к ним меры материального и морального поощрения, налагает дисциплинарные взыскания, издает распоряжения и другие документы, регламентирующие деятельность аппарата профсоюзного комитета.

4.18.8. Вносит на рассмотрение профсоюзного комитета предложения по кандидатуре заместителя (заместителей) председателя первичной профсоюзной организации, если они не избраны на собрании (конференции).

4.18.9. Определяет права и обязанности (полномочия) заместителя (заместителей) председателя первичной профсоюзной организации.

4.18.10. От имени первичной профсоюзной организации взаимодействует с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями, со средствами массовой информации по вопросам, относящимся к деятельности и компетенции первичной профсоюзной организации.

4.18.11. Делает в необходимых случаях заявления, направляет обращения и ходатайства от имени первичной профсоюзной организации и ее выборных профсоюзных органов.

4.18.12. Заключает по поручению профсоюзного комитета или президиума профсоюзного комитета договоры и соглашения с последующим их утверждением на заседании профсоюзного комитета или президиуме профсоюзного комитета.

4.18.13. Организует работу по приему новых членов в Профсоюз, сбору и поступлению членских профсоюзных взносов на счета вышестоящей территориальной организации Профсоюза.

4.18.14. Организует контроль за состоянием бухгалтерского учета.

4.18.15. Организует делопроизводство, ведение кадровой документации и архивное хранение документов первичной профсоюзной организации.

4.18.16. Реализует иные полномочия, делегированные профсоюзным комитетом и президиумом профсоюзного комитета.

4.19. Председатель первичной профсоюзной организации и его заместитель (заместители) входят в состав профсоюзного комитета и президиума профсоюзного комитета, являются делегатами конференций первичной профсоюзной организации.

Председатель первичной профсоюзной организации является по должности председателем профсоюзного комитета и президиума профсоюзного комитета.

4.20. Председатель первичной профсоюзной организации реализует свои полномочия и принимает решения в форме распоряжений, в период между конференциями подотчетен профсоюзному комитету и президиуму профсоюзного комитета.

4.21. Руководящими органами профсоюзной организации структурного подразделения являются: собрание (конференция), профсоюзное бюро¹⁴, председатель профсоюзной организации структурного подразделения.

4.22. Высшим органом профсоюзной организации структурного подразделения является собрание (конференция).

Собрание (конференция):

4.22.1. Вырабатывает меры по реализации полномочий и основных направлений деятельности по представительству и защите социально-

¹⁴ Исходя из традиций и практики работы профсоюзной организации выборный орган в профсоюзной организации структурного подразделения может иметь и иное название (совет и т.д.).

трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза на уровне структурного подразделения.

4.22.2. Заслушивает отчет и избирает профбюро профсоюзной организации структурного подразделения.

4.22.3. Избирает председателя профсоюзной организации структурного подразделения.

4.22.4. Заслушивает отчет и избирает ревизионную комиссию (если это предусмотрено Положением первичной профсоюзной организации).

4.22.5. Избирает делегатов на конференцию первичной профсоюзной организации.

4.22.6. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.23. Собрание (конференция) проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в 2-3 года.¹⁵

4.24. В период между собраниями (конференциями) постоянно действующим выборным коллегиальным профсоюзным органом является профсоюзное бюро. Срок полномочий профсоюзного бюро 2-3 года.¹⁶

Профсоюзное бюро:

4.24.1. Созывает собрание (конференцию), организует работу по выполнению решений собрания (конференции) и профсоюзного комитета.

4.24.2. Участвует в реализации мероприятий, проводимых профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.24.3. Осуществляет информационную работу среди членов Профсоюза.

4.24.4. Участвует в рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4.24.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением норм охраны труда.

4.24.6. Организует работу постоянных комиссий профбюро.

4.24.7. Организует прием научно-педагогических и других работников в Профсоюз.

4.24.8. Организует сбор членских профсоюзных взносов.

4.24.9. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным собранием (конференцией), профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.25. Профсоюзное бюро реализует свои полномочия и принимает решения в форме постановлений, подписываемых председателем профсоюзной организации структурного подразделения. Заседания профбюро проводятся по мере необходимости.

¹⁵ Периодичность отчетно-выборных собраний (конференций) в профсоюзных организациях структурных подразделений определяется при принятии Положения о первичной профсоюзной организации.

¹⁶ Срок полномочий уточняется при принятии Положения о первичной профсоюзной организации.

4.26. Профсоюзное бюро подотчетно собранию (конференции), профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации.

4.27. Организацию деятельности профсоюзной организации в период между собраниями (конференциями), заседаниями профбюро осуществляет председатель профсоюзной организации структурного подразделения.

Председатель профсоюзной организации структурного подразделения:

4.27.1. Организует текущую деятельность профсоюзной организации.

4.27.2. Созывает и ведет заседания профсоюзного бюро, подписывает постановления.

4.27.3. Осуществляет взаимодействие с администрацией структурного подразделения вуза по социально-трудовым вопросам.

4.27.4. Организует контроль за выполнением коллективного договора вуза, решений профсоюзного комитета и профбюро.

4.27.5. Представляет интересы членов Профсоюза в профсоюзном комитете вуза.

4.27.6. Организует информирование профсоюзного актива о работе и решениях выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации.

4.27.7. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным бюро.

4.28. Председатель профсоюзной организации структурного подразделения подотчетен собранию (конференции), профсоюзному бюро и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации вуза.

4.29. Руководящими органами профсоюзной группы являются собрание, профгруппорг.

4.30. Высшим органом профсоюзной группы является собрание. Собрание профгруппы проводится по мере необходимости.

Собрание:

4.30.1. Рассматривает все вопросы деятельности профсоюзной группы, вытекающие из Устава Профсоюза, постановлений вышестоящих выборных органов первичной профсоюзной организации.

4.30.2. Избирает профгруппорга и заслушивает его отчет.

4.30.3. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным бюро профсоюзной организации структурного подразделения.

4.31. Организацию деятельности профсоюзной группы в период между собраниями осуществляет профгруппорг.

Срок полномочий профгруппорга 1 год ¹⁷.

Профгруппорг:

4.31.1. Организует работу профгруппы, созывает собрания.

4.31.2. Осуществляет информационную работу, разъясняет членам Профсоюза их права и обязанности, информирует о текущей деятельности

¹⁷ Уточняется при принятии Положения о первичной профсоюзной организации вуза.

первичной профсоюзной организации вуза и ее выборных коллегиальных профсоюзных органов.

4.31.3. Организует выполнение решений профсоюзного комитета, президиума профсоюзного комитета и профсоюзного бюро.

4.31.4. Знакомит членов Профсоюза с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации вуза и другими нормативными правовыми актами первичной профсоюзной организации, коллективным договором, соглашением по охране труда.

4.31.5. Представляет интересы членов Профсоюза в профсоюзном бюро структурного подразделения, профсоюзном комитете.

4.31.6. Ведет учет членов Профсоюза, организует работу по вовлечению работников в Профсоюз.

4.31.7. Реализует иные полномочия, в том числе делегированные профсоюзным собранием.

4.32. Профгруппорг подотчетен собранию профгруппы, профсоюзному бюро профсоюзной организации структурного подразделения, профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации.

4.33. Делопроизводство в профсоюзной группе ведется в форме дневника профгруппорга.

V. РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации избирается с целью осуществления контроля за правильностью расходования средств профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации, проверки финансово-хозяйственной деятельности профсоюзного комитета.

5.2. Ревизионная комиссия первичной профсоюзной организации избирается на собрании (конференции) одновременно с профсоюзным комитетом на срок полномочий профсоюзного комитета. Ревизионная комиссия подотчетна собранию (конференции) первичной профсоюзной организации.

5.3. Ревизионная комиссия проводит документальные проверки (ревизии):

- организационной и финансово-хозяйственной деятельности профсоюзного комитета, а также организаций, учрежденных первичной профсоюзной организацией;

- полноты сбора членских профсоюзных взносов;

- своевременности перечисления членских профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации;

- 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.

5.4. Ревизионная комиссия имеет право запрашивать в кредитных организациях данные о наличии средств на текущем счете первичной профсоюзной организации.

5.5. 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.

5.6. По результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности профсоюзного комитета составляется акт, который подписывается председателем и членами ревизионной комиссии. Акт ревизионной комиссии визируется председателем первичной профсоюзной организации, представляется в профсоюзный комитет и при необходимости в выборный орган соответствующей территориальной организации Профсоюза.

5.7. Член ревизионной комиссии не может одновременно являться членом профсоюзного комитета.

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

5.9. Председатель ревизионной комиссии участвует в работе профсоюзного комитета, президиума профсоюзного комитета с правом совещательного голоса.

5.10. Разногласия между ревизионной комиссией и профсоюзным комитетом рассматриваются и разрешаются собранием (конференцией) первичной профсоюзной организации или президиумом выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза.

VI. ИМУЩЕСТВО И ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Права и обязанности первичной профсоюзной организации как юридического лица осуществляются профсоюзным комитетом, президиумом профсоюзного комитета, председателем первичной профсоюзной организации в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством РФ, Положением (уставом) территориальной (республиканской, краевой, областной и приравненной к ним) организации Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

6.2. Имущество первичной профсоюзной организации образуется из вступительных и ежемесячных членских взносов; доходов от предпринимательской деятельности и деятельности организаций, создаваемых первичной организацией Профсоюза; дивидендов, получаемых по акциям и другим ценным бумагам, принадлежащим первичной профсоюзной организации; добровольных пожертвований, благотворительных взносов юридических и физических лиц; иного имущества, полученного первичной профсоюзной организацией в порядке, не противоречащем законодательству РФ.

6.3. В собственности первичной профсоюзной организации 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.

Первичная профсоюзная организация владеет и пользуется переданным ей в установленном порядке иным имуществом.

6.4. Первичная профсоюзная организация 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 первичной профсоюзной организации, и не подлежат перераспределению между членами Профсоюза.

6.5. Имущество, в том числе финансовые средства первичной профсоюзной организации, 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.

6.6. Размер средств, направляемых на осуществление деятельности первичной профсоюзной организации, устанавливается в соответствии с пунктом 53 Устава Профсоюза. Расходы средств первичной профсоюзной организации осуществляются на основе сметы, утверждаемой на календарный год.

6.7. Члены Профсоюза, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации, не отвечают по обязательствам первичной организации Профсоюза, а первичная профсоюзная организация не отвечает по обязательствам членов Профсоюза, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации.

VII. РЕОРГАНИЗАЦИЯ И ЛИКВИДАЦИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Решение о реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) и ликвидации первичной профсоюзной организации принимается собранием (конференцией) по согласованию с выборным органом вышестоящей территориальной организации Профсоюза. Реорганизация или

ликвидация первичной профсоюзной организации может осуществляться как по инициативе собрания (конференции) первичной профсоюзной организации, так и по инициативе президиума выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей делегатов, принимавших участие в голосовании, при наличии кворума.

7.2. В случае принятия решения о ликвидации первичной профсоюзной организации создается ликвидационная комиссия. Имущество первичной профсоюзной организации, оставшееся после проведения всех расчетов и обязательных платежей, направляется на цели, предусмотренные Уставом Профсоюза и определяемые решениями собрания (конференции) и президиума выборного органа соответствующей территориальной организации Профсоюза.

Приложение 2

ПОЗИЦИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛА ОБРАЗОВАНИЯ ПО ВОПРОСАМ БОЛОНСКОГО ПРОЦЕССА (извлечение)

Интернационал образования и Болонский процесс

Интернационал образования (далее – ИО) и профсоюзы работников высшего образования и научно-исследовательских работников в Европе приветствуют и поддерживают Болонский процесс как средство защиты и совершенствования высшего образования и научно-исследовательской деятельности на европейском пространстве и, кроме того, как средство повышения прозрачности и мобильности. Мы полагаем, что Болонский процесс выносит эти вопросы на повестку дня. Мы приветствуем значение, которое придается качеству, но подчеркиваем, что для поддержки качества, не говоря уже о его совершенствовании, система образования и преподавательский состав нуждаются в большем государственном финансировании.

Включение общеевропейской структуры ИО в качестве наблюдателя за осуществлением Болонского процесса является признанием ее значительного вклада в этот процесс.

Болонский процесс не только открывает хорошие возможности, но также бросает вызов всему преподавательскому сообществу. Положение в государственном секторе и общедоступность высшего образования остаются главными требованиями ИО. Профессиональный статус, надлежащие возможности для исследовательской и преподавательской деятельности, а также условия работы сотрудников высших учебных заведений в равной мере являются жизненно важными элементами будущего высшего образования и научно-исследовательской работы в Европе.

Как профсоюзы преподавателей высших учебных заведений могут содействовать Болонскому процессу на государственном уровне!?

Члены ИО призваны:

- наладить сотрудничество со студенческими организациями, правительствами, учреждениями и соответствующими органами власти;
- претворять в жизнь Лиссабонскую конвенцию ЮНЕСКО/Совета Европы о признании и агитировать за ее ратификацию;
- агитировать в пользу применения Рекомендации ЮНЕСКО от 1997 года о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений;
- добиваться признания прав всех работников образования на участие в коллективных переговорах с целью улучшения условий труда;
- выступать в поддержку качественного преподавания, научно-исследовательской деятельности и профессионального развития.

ИО и его члены должны оказывать влияние на правительства и:

- повышать статус высшего образования как общественного достояния;
- настаивать на равенстве доступа, основанном на академических возможностях;
- наглядно показывать неразрывную связь между преподаванием и научно-исследовательской работой;
- претворять в жизнь и отстаивать академические свободы и коллегиальное управление; добиваться адекватного государственного финансирования;
- решать вопросы мобильности педагогических работников.

Коммерциализация высшего образования

На Берлинской конференции 2003 года министры вновь подтвердили: «Высшее образование - это общественное достояние, ответственность за которое возложена на государство».

В Бергене в 2005 году министры повторили: «мы все разделяем то же видение принципов, целей и обязательств процесса, какими они представлены в Болонской декларации и коммюнике, которые явились результатом конференций на уровне министров, состоявшихся в Праге и Берлине». ИО надеялся, что на конференции в Бергене будут приняты более четкие обязательства относительно методов противостояния коммерциализации образования и научно-исследовательской работы.

ИО осознает, что политика Европы в отношении высшего образования и научно-исследовательской работы играет важную роль в международных обсуждениях на тему либерализации коммерции в сфере обслуживания. Мы настаиваем на том, что образование должно оставаться общественным достоянием и не должно быть низведено в ранг товара.

Мобильность

Согласно Бергенскому коммюнике мобильность студентов и преподавательского состава остается одной из ключевых целей Болонского процесса. Необходимо также сконцентрировать усилия на «устранении препятствий для мобильности путем содействия в предоставлении виз и

разрешений на работу, а также поощрении участия в программах по мобильности».

ИО призывает профсоюзы работников образования к содействию и поддержке мобильности своих членов путем подписания соглашений о взаимном членстве.

Условия для персонала

Министры, собравшиеся в Бергене, заявили, что «необходимо время для оптимизации влияния организационных перемен на программы обучения, а, следовательно, для обеспечения внедрения новаторских процессов обучения и воспитания, которые необходимы Европе». Это одна из многочисленных сфер, где необходимо незамедлительное и полноценное участие представителей преподавательского состава, реально обеспечивающее их вовлечение в Процесс.

ИО считает, что для повышения качества работы высших учебных заведений необходимо создать условия труда, располагающие к творчеству и новаторству, как в преподавательской, так и в научно-исследовательской деятельности.

Сотрудники высших учебных заведений должны работать в таких условиях, которые позволят им использовать самоуправление и отвечать различным требованиям. Чтобы иметь смысл, любой анализ обсуждаемых вопросов, таких как качество и аккредитация, связь между преподаванием и научно-исследовательской работой, мобильность студентов, а также обширная реорганизация, предусмотренная Болонскими положениями, должен учитывать нагрузку, уровень оплаты и условия работы сотрудников высших учебных заведений.

Ввиду роста численности; населения, заметного старения преподавательского состава во многих странах Европы, а также растущей значимости высшего образования и научно-исследовательской работы для «информационного общества», необходимо принять меры для обновления профессии, набора и поощрения молодых преподавателей и ученых, чтобы европейское пространство высшего образования и научно-исследовательской работы стало реальностью.

Высшее образование и научно-исследовательская работа

Министры, собравшиеся в Бергене, подчеркнули «важность высшего образования для дальнейшего развития научно-исследовательской работы и важность научно-исследовательской работы как фундаментальной основы высшего образования для экономического и культурного развития наших обществ и социальной сплоченности». Они также признали необходимость «совершенствования сотрудничества между Европейским пространством высшего образования и Европейским пространством научно-исследовательской работы».

ИО признает и поддерживает важную связь между преподаванием в высших учебных заведениях и научно-исследовательской работой, а также гарантирует преимущества при присвоении новых квалификаций в случае

наличия исследовательских работ. Болонский процесс, кроме того, должен обратить особое внимание на плохие условия труда ученых и преподавателей, многие из которых сталкиваются с увеличивающейся нагрузкой преподавательской и административной работы, что зачастую не позволяет им заниматься научной деятельностью. ИО требует принятия и внедрения Европейской Хартии исследователей.

ИО требует, чтобы докторская степень соответствовала первому этапу в академической и исследовательской карьере и была единственным формальным условием для дальнейшего продвижения на более высокие академические должности.

Рекомендация ЮНЕСКО 1997 г. касается статуса преподавательских кадров высших учебных заведений. ИО, в частности, хотел бы особо отметить следующие аспекты Рекомендации:

Академическая свобода - это не устаревшая привилегия, а неотъемлемое условие развития и распространения знаний.

Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право на академическую свободу, т.е. не ограничиваемое никакой установленной доктриной право на свободу преподавания и обсуждения, свободу проведения исследований, распространения и публикации их результатов.

Гарантии занятости

Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии, включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены), поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров высших учебных заведений. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или иных структурных изменений в высших учебных заведениях или системе высшего образования; при этом такие гарантии должны предоставляться после прохождения разумного испытательного срока тем, кто отвечает установленным объективным критериям в области преподавания и (или) научной и (или) исследовательской деятельности согласно требованиям соответствующего академического органа и/или в области консультативно-лекторской работы согласно требованиям высшего учебного заведения.

Коллективный договор и социальный диалог

Организации, представляющие преподавательские кадры высших учебных заведений, необходимо рассматривать и признавать в качестве силы способной внести значительный вклад в развитие образования; в связи с этим их следует привлекать совместно с другими партнерами и заинтересованными сторонами к разработке политики в области высшего образования.

Следует содействовать заключению коллективных договоров или эквивалентным процедурам, в соответствии с нормативными актами Международной организации труда.

Как заявил объединенный комитет экспертов МОТ/ЮНЕСКО в 2003 году, социальный диалог является связующим элементом успешной реформы образования. Как отмечает Международная организация труда, без повсеместного использования в высшем образовании социального диалога, дающего право голоса профессорам и исследователям в обсуждении условий и оплаты труда, такие понятия как коллегиальность и качественное образование будут подвергаться серьезному испытанию или игнорироваться как таковые.

Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений:

- является единственным международным нормативным документом, касающимся преподавательских кадров высших учебных заведений, которые определяются как «все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые занимаются преподаванием и/или научной, и/или исследовательской деятельностью, и/или те, кто предоставляет образовательные услуги учащимся или обществу в целом».

5 октября является Международным днем учителя. Этот праздник провозглашен ЮНЕСКО в 1994г.

Этот день отмечается также преподавателями, работающими в высших учебных заведениях.