

Общероссийский Профсоюз образования



**СБОРНИК РЕФЕРАТОВ
ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА -
ПОБЕДИТЕЛЕЙ
ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА**

г. Москва 2018г.

Важной формой работы по повышению правовой грамотности профсоюзного актива в Общероссийском Профсоюзе образования стал Всероссийский Конкурс рефератов профсоюзного актива, который состоялся в рамках «Года правовой культуры» в Профсоюзе.

В Конкурсе приняло участие 550 профсоюзных активистов из 59 регионов России. Большая часть участников конкурса - это председатели первичных профсоюзных организаций (40%). Более 260 рефератов представили члены профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций школ, более 140 - детских садов, 46 – организаций профессионального образования, 25 – организаций дополнительного образования, а также муниципальных органов управления образования, региональных центров оценки качества образования. Кроме того, 47 рефератов были подготовлены штатными работниками городских, районных и региональных организаций Профсоюза.

Тематика рефератов отличалась большим разнообразием и охватывала широкий круг вопросов, в том числе – правовые основы профсоюзной деятельности, трудовое законодательство, законодательство об общественных объединениях и некоммерческих организациях и др.

Темы значительного количества рефератов связаны с историей профсоюзного движения, уставными нормам Профсоюза, вопросами нормативно-правового регулирования в сфере образования.

399 рефератов посвящены правовым вопросам, 57 - вопросам истории профсоюзного движения, 38 - проблемам аттестации, рабочего времени, вопросам труда и заработной платы в образовании, 37 - принципам деятельности и назначению профсоюзов, 21 – информационному сопровождению деятельности профсоюзных организаций и т.д..

Активное участие в конкурсе приняли профсоюзные активисты из профсоюзных организаций Республики Татарстан, Чеченской Республики, Республики Чувашия, Республики Мордовия, Республики Крым, Удмуртской республики, Ставропольского и Забайкальского, Красноярского краёв, Белгородской, Новосибирской, Ростовской, Архангельской, Воронежской, Иркутской, Мурманской, Московской, Нижегородской, Омской, Оренбургской, Ульяновской, Саратовской, Ульяновской областей, г.Санкт-Петербурга и Ленинградской области и других субъектов РФ.

Оценив рефераты по таким критериям, как актуальность, степень раскрытия темы, владение соответствующими правовыми и уставными нормами и принципами, умение использовать примеры из практики профсоюзной работы, Конкурсная комиссия подвела общие итоги Всероссийского конкурса и представила их на утверждение Исполкома Профсоюза.

По итогам конкурса победителями и призерами стали 45 профсоюзных активистов из 24 региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования.

Конкурс рефератов, многочисленные тематические школы, профсоюзные кружки и семинары по правовой тематике, прошедшие во многих образовательных организациях страны в «Год правовой культуры» в Профсоюзе во многом заложили хорошую основу для формирования единого образовательного пространства в Профсоюзе и повышения правовой грамотности и правовой культуры профсоюзного актива.

В целом во многих первичных, местных и региональных организациях Профсоюза были разработаны и реализованы единые обучающие программы для различных категорий профсоюзного актива с упором на повышение правовой грамотности, реализованы различные меры, предусматривающие повышение эффективности работы выборных профсоюзных органов по обучению профсоюзных кадров и актива, обобщению опыта организационно-уставной и правовой работы по повышению уровня правовых знаний и роста профессионализма председателей и членов профсоюзных комитетов, создание новых и активизацию работы действующих школ профсоюзного актива, расширение форм и методов обучения.

Сегодня важно закрепить в практической работе выборных профсоюзных органов всё то положительное, что было достигнуто в «Год правовой культуры» в Профсоюзе.

Заместитель Председателя
Профсоюза М.В. Авдеенко

РЕФЕРАТЫ ПОБЕДИТЕЛЕЙ ВСЕРОССИЙСКОГО КОНКУРСА

ПРАВОВОЙ СТАТУС ПРОФСОЮЗОВ, ИХ ПРАВА И ГАРАНТИИ

М.М. Акинфиева

Председатель Пятигорской городской организации Профсоюза

Ключевые слова: право на свободу ассоциации, профсоюз, правосубъектность профсоюза.

«Российские профсоюзы наделены очень широкими полномочиями по защите человека труда...Нужно добиваться, чтобы работодатели действовали в соответствии с законом, а права наемных работников не были ущемлены» (из выступления В.В. Путина на девятом съезде Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР)).

«Наша страна прошла очень сложный путь с начала 90-х годов, и этот сложный путь вместе со страной проделало и гражданское общество, и общественные организации, которые и есть, собственно говоря, сама страна и весь народ, если абстрагироваться от наукообразных формулировок.», «В основе деятельности общественных организаций лежит, конечно, стремление улучшить нашу жизнь, помочь людям...» – отметил В.В. Путин на форуме активных граждан «Сообщество» 04 ноября 2015 г.

Конституция Российской Федерации закрепила право граждан на объединение, включая право на создание профсоюзов для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или к пребыванию в нем.

Такое право закреплено и международным законодательством. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. провозглашает, что каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

Актуальность темы определяется:

глубокими трансформациями, происходящими в Российских профсоюзах как социальных институтах современного российского общества, в том числе и Общероссийском Профсоюзе образования. В настоящее время существует настоятельная необходимость переосмысления теоретических и практических аспектов деятельности Профсоюза,

превращением профсоюзов, в существенный фактор реформирования российского общества, развития социальных процессов и социальной демократии,

появление трудоспособного поколения россиян постсоветского пространства.

Цель работы – исследование правового статуса профсоюза, что весьма актуально особенно в современных условиях активного создания автономных организаций и организаций негосударственной формы собственности и просто ответить на вопрос рядового члена профсоюза «Для чего нужен профсоюз и чем отличается от огромного количества различных НКО?».

Достижение поставленной цели возможно путем решения следующих задач:

- определить понятие профессионального союза;
- рассмотреть правовой статус профсоюзов;
- проанализировать проблемы реализации юридических гарантий прав профсоюза;
- предложить возможные пути ликвидации пробелов в действующем трудовом законодательстве по гарантиям прав профсоюза;
- определить отличие профсоюза от иной некоммерческой организации социальной направленности.

Правовой статус объекта права

В общей теории государства и права под субъектами права понимаются физические и юридические лица, которые на основании юридических норм могут быть носителями субъективных прав и обязанностей [10.С.417].

Правосубъектность – признанная государством способность иметь и лично реализовывать права и обязанности, а также способность самостоятельно нести юридическую ответственность за правонарушения в сфере права и состоит из трех элементов: 1) правоспособность (признаваемая государством и законодательством способность иметь права и обязанности); 2) дееспособность (способность по нормам законодательства своими действиями осуществлять права и обязанности); 3) деликтоспособность (способность отвечать за совершение правонарушений).

Правовой статус - это базовая, основная характеристика, определяемая нормами законодательства, раскрывающая положение данного субъекта права и позволяющая ему принимать участие в правоотношениях в регулируемой сфере. Правовыми категориями, с помощью которых юридический статус субъекта права приобретает практическую значимость, являются гарантии и ответственность.

Таким образом, содержание юридического статуса субъекта права образуют следующие элементы: – правосубъектность; – основные права и обязанности; – законные интересы; – юридические гарантии осуществления основных трудовых прав и законных интересов; – ответственность за выполнение или невыполнение своих обязанностей.

Понятие профессионального союза

В основе создания профсоюзов, объединений профсоюзов и объединений работодателей лежит право и принцип свободы объединения. Пункт 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. гарантирует право каждого на вступление в профсоюзы для защиты своих интересов, а ст. 20 — право каждого на свободу мирных собраний, а также на запрет принуждения вступать в какую-либо ассоциацию. Статья 22 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. также гарантирует право на создание профсоюзов.

О необходимости признания принципа свободы объединения говорится в Преамбуле к Уставу МОТ 1919 г. Филадельфийская декларация МОТ 1944 г., которая рассматривается в качестве приложения к Уставу МОТ, среди четырех провозглашенных в ней принципов в п. «б» § 1 устанавливает, что «...свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса».

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. называет свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров среди четырех основополагающих принципов и прав человека в сфере труда. Регулированию свободы объединения посвящено значительное число Конвенций.

В соответствии с частью первой статьи 30 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право на объединение, включая создание профессиональных союзов для защиты своих интересов.

В России профсоюзы появились в 1870-е гг., но лишь в начале XX в. возможность их создания была легализована. В советское время на профсоюзы были возложены функции, не являвшиеся в полном смысле слова профсоюзными, в частности, по распределению жилья, организации соцсоревнований, содействию изобретательству, руководству социальными фондами, санаторно-курортными объектами, осуществлению контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, включая право привлечения к административной ответственности, и др. Членство в профсоюзах рассматривалось государством и администрацией предприятий как обязательное. В постсоветское время профсоюзы были лишены функций, не являвшихся непосредственно профсоюзными.

На современном этапе деятельность профсоюзов регулируется специальным Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». К регулированию создания и деятельности профсоюзов применяются также Федеральные законы от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Согласно ст. 6 Закона о профсоюзах права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются помимо Конституции РФ указанных федеральных законов также другими федеральными законами, а также законами субъектов РФ. Законодательство субъектов РФ не может ограничивать права профсоюзов и

гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами. Если международными договорами РФ, конвенциями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные Законом о профсоюзах, то применяются правила международных договоров и конвенций.

Согласно п. 1 ст. 2 Закона о профсоюзах профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, которые связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Как юридическое лицо является некоммерческой корпоративной организацией, созданной в организационно-правовой форме общественной организации.

Крупнейшим общероссийским объединением профсоюзов является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), в состав которой, входят членские организации Общероссийских профсоюзов, Территориальные объединения организаций профсоюзов.

ФНПР является членом Международной конфедерации профсоюзов, штаб-квартира которой находится в Брюсселе. Председатель ФНПР Шмаков М.В. — президент Всеобщей Конфедерации Профсоюзов, член Исполнительного бюро и Генерального совета Международной Конфедерации Профсоюзов, президент Всеевропейского регионального совета профсоюзов Международной Конфедерации Профсоюзов (ВЕРС-МКП), член Административного совета Международной организации труда (МОТ) [16].

Самой многочисленной членской организацией ФНПР является Общероссийский Профсоюз образования. По итогам 2015 года в структуре Профсоюза 80 территориальных организаций на уровне субъектов РФ, 2341 местных профсоюзных организаций на уровне муниципальных образований, 80 798 первичных профсоюзных организаций. Численность Профсоюза составляет 4 279 561 человек [18].

Общероссийский Профсоюз образования входит в Ассоциацию профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ и является неотъемлемой частью международного учительского сообщества — Интернационала образования, членской организацией Международного объединения профсоюзов (МОП «Образование и наука») стран СНГ.

Председатель Общероссийского Профсоюза образования Меркулова Г.И. является Вице-Президентом Европейского комитета профсоюзов образования Интернационала образования и Председателем Международного объединения профсоюзов (МОП «Образование и наука») [17].

Особенности правосубъектности профсоюза

Профессиональные союзы — это коллективные субъекты трудового права, следовательно, юридический (правовой) статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям.

Профсоюзная организация создается по инициативе не менее трех человек. Профсоюз считается созданным после того, как его учредителями приняты решения о создании профсоюза; об утверждении его устава; о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов профсоюза. Право вступления

в профсоюз, право создавать профсоюз и выходить из него имеет каждый, достигший возраста 14 лет и ведущий трудовую (профессиональную) деятельность.

Критерием для объединения работников в профсоюз является общность именно трудовой деятельности. В судебной практике неоднократно рассматривался вопрос о том, может ли профсоюз создаваться по национальному признаку или признаку наличия гражданства у работников; и во всех случаях на этот вопрос был дан отрицательный ответ.

Особенность правосубъектности профсоюза заключается в том, что он считается созданным и имеет право действовать, в том числе представлять интересы работников, вести коллективные переговоры, осуществлять другие права и обязанности вне зависимости от регистрации в качестве юридического лица. Это право прямо предусмотрено ст. 8 Закона о профсоюзах. Так, профсоюзная организация, не зарегистрированная в качестве юридического лица, имеет право вести переговоры по заключению коллективного договора, участвовать в консультациях относительно разрабатываемых работодателем локальных нормативных актов и т.д. Согласно нормам ГПК РФ (ст. 36, 46) и Федерального закона «Об общественных объединениях» (ст. 27) профсоюз, не зарегистрированный в качестве юридического лица, также имеет право обращаться в суд как для защиты собственных прав и интересов, так и своих членов и участников в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях вне зависимости от того, является ли он юридическим лицом.

Законодательством в России установлен уведомительный порядок государственной регистрации профсоюзов.

Необходимость государственной регистрации определяется профсоюзом самостоятельно и тогда правосубъектность профсоюзов и их объединений как юридических лиц возникает с момента их государственной уведомительной регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа.

Работники не обязаны предоставлять работодателю информацию о создании профсоюза. С другой стороны, очевидно, что профсоюз не может взаимодействовать с работодателем в случае отсутствия у последнего соответствующей информации. Информация о факте создания профсоюза и его численности (представительности), но не списочного состава, необходима для того, чтобы участвовать в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, осуществлять учет мнения представительного органа при принятии локальных нормативных актов и др.

Характеристика прав и обязанностей профсоюзов

Современное законодательство позволяет профессиональным союзам сосредоточиться на выполнении основной задачи - представлять и защищать социально-экономические интересы работников, эти права характеризуют отношения профсоюзов с государственными и хозяйственными органами решений в сфере труда. По отношению к государственным и хозяйственным органам осуществление профсоюзами подобных полномочий является реализацией ими своих прав. Но по отношению к трудящимся, от имени и в

интересах которых выступают профсоюзы, осуществление полномочий профсоюзов составляет их обязанность. Поэтому полномочия профсоюзов принято характеризовать как права-обязанности: права по отношению к государственным и хозяйственным органам и обязанности перед трудящимися.

В российском законодательстве права профсоюзов закреплены, в гл. 2 «Основные права профсоюзов» Закона о профсоюзах, а также в отдельных статьях ТК РФ, ст. 21 Закона о занятости и ряде других актов. К числу основных прав профсоюзов можно отнести следующие права профсоюзов:

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11 Закона о профсоюзах) участвуют в регулировании условий труда работников, имеют право контролировать соблюдение прав работников, могут посещать рабочие места членов профсоюзов;

- на содействие занятости (ст. 12 Закона о профсоюзах) позволяет профсоюзам в определенных пределах защищать рабочие места работников и влиять на государственную политику в области занятости;

- и первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров (ст. 13 Закона о профсоюзах) является, пожалуй, наиболее значимым, центральным правом профсоюза. Правовое регулирование этих вопросов осуществляется в гл. 6, 7 ТК РФ;

- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14 Закона о профсоюзах) также можно отнести к числу наиболее важных прав профсоюзов. Порядок возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, урегулирован в гл. 61 ТК РФ;

- на информацию, чтобы профсоюз мог осуществлять иные права в области представительства и защиты интересов работников;

- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, регулируется ст. 19, 20 Закона о профсоюзах, ст. 370 ТК РФ;

- на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23 Закона о профсоюзах, ст. 46 ГПК РФ) дает им возможность, в случаях нарушения законодательства о труде, обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе.

Профсоюзы пользуются и другими правами, которые не относятся к числу исключительно профсоюзных. Например, они могут проводить собрания, митинги, шествия, демонстрации, пикетирования и других акции. Имеют наравне с другими социальными партнерами право на паритетное участие в управлении государственными внебюджетными фондами, а также на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов.

Профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации, создавать образовательные организации и научные организации, осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование профсоюзных работников и членов профсоюза, направлять часть своих усилий на организацию

и проведение оздоровительных, культурных и иных мероприятий для членов профсоюза и их семей.

У Профсоюзов имеются, так называемые, совещательные права, которые означают, что решение принимается работодателем с учетом мнения профсоюза. Статья 371 ТК РФ предусматривает, что работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. К ним, в частности, относятся принятие локальных нормативных актов и расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого органа) в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Процедура учета мнения при принятии локальных нормативных актов регулируется ст. 372 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ содержит указания на необходимость принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников или профсоюзной организации более чем в 30 статьях.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профессионального союза. Процедура учета мнения установлена ст. 373 ТК РФ. Мнение выборного органа должно учитываться при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

К совещательным можно отнести и права профсоюзов в области участия в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, которые они реализуют на различных уровнях социального партнерства в случаях отсутствия на соответствующих уровнях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35.1 ТК РФ).

Участие профсоюза в принятии решения может выражаться и в форме дачи согласия. По существу, необходимость получения согласия означает право вето со стороны профсоюза.

Кроме того, согласно ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, в порядке ст. 374 ТК РФ.

При совместном с профсоюзом принятии решений (паритетном) необходимо согласие обеих сторон.

Требования или решающие права профсоюза связаны с правами в области контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ), носящие характер общественного контроля

Права профсоюза могут быть классифицированы в зависимости от акта, в котором они установлены - на закрепленные в нормах международного права, федеральном законодательстве, законодательстве субъектов РФ, коллективных договорах и соглашениях.

Права профсоюзов можно дифференцировать по органам, которым они предоставлены. Название и полномочия профсоюзных органов могут быть различными. К руководящим органам относятся выборные единоличные и коллегиальные органы.

Статья 3 Закона о профсоюзах также содержит понятие профсоюзного представителя (доверенного лица), за которым ч. 5 ст. 11 Закона о профсоюзах признано право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Можно выделить различные права профсоюзов в зависимости от уровня профсоюзной организации или объединения, тогда как право на представительство и защиту интересов работников является общим и принадлежит всем профсоюзам и их органам, однако на каждом уровне существует определенная специфика.

Права профсоюзов можно классифицировать по кругу лиц, в интересах которых они могут действовать. В отношении своих членов профсоюзы всегда (по вопросам и индивидуальным трудовым и связанным с трудом отношений, и коллективных прав и интересов) осуществляют функции представительства и защиты. В отношении же не членов профсоюза ситуация отличается. Профсоюзы защищают интересы работников независимо от членства в профсоюзах в области коллективных прав и интересов в случае наделения их полномочиями на представительство.

Возможна классификация прав профсоюзов, — по содержанию прав профсоюзов: по участию в регулировании трудовых отношений; по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений; по участию в разрешении трудовых споров, равно индивидуальных и коллективных.

У профсоюзов существуют права как по участию в формировании органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров, так и по осуществлению представительских функций в ходе рассмотрения трудовых споров.

Гарантии прав профсоюзов

Деятельность профсоюзов основывается на принципах, провозглашенных в Законе о профсоюзах, базирующихся на нормах международного права.

Многие из этих принципов являются одновременно гарантиями прав профсоюзов.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны, запрещается их вмешательство в деятельность профсоюзов (ст. 5 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы полностью свободны и самостоятельны и в вопросах выстраивания своего взаимодействия с другими организациями и профсоюзами, как в России, так и в других странах.

Приостановка или запрещение деятельности профсоюза в административном порядке по решению каких-либо органов не допускается.

Не допускается дискриминация в связи с осуществлением профсоюзной деятельности. Запрет дискриминации относится к числу основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных прав.

Гарантии имущественных прав профсоюзов осуществляются через признание, неприкосновенность и защиту прав собственности профсоюзов, наравне с другими юридическими лицами. Профсоюзы имеют право осуществлять предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям, но только через учрежденные ими организации.

Создание работодателем условий, обеспечивающих деятельность выборного органа первичной профсоюзной организации, регулируется статьей 377 ТК РФ. Данные положения дополняются нормами Закона о профсоюзах, ст. 28 которого предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях, в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении). Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы установлены в статье 374 ТК РФ. Смысл данной гарантии заключается в том, чтобы оградить работника от увольнения, целью которого является избавиться от него как от активиста профсоюза.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации данной организации. Согласно ч. 2 ст. 374 ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, предоставляется в течение двух лет после прекращения

срока их полномочий. Расторжение трудового договора с этими работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Судебная практика защиты прав членов Профсоюза

С июня 2015 г. по июнь 2016 г. в городе Пятигорске осуществлялось противостояние работников - членов профсоюза и работодателя одного из филиалов Московского банка. В течение года председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель и казначей, которые были уполномочены на ведение коллективных переговоров, были уволены работодателем по разным причинам и восстановлены судом на работе.

В ходе судебных разбирательств, профсоюзная сторона столкнулась с проблемой неоднозначного толкования не только работодателем, но и судами, даты начала коллективных переговоров как юридического факта. Тогда, как именно с этой даты на работника распространяются действия положений части 3 статьи 39 Трудового кодекса РФ, согласно которым представитель работников, участвующий в коллективных переговорах в период их ведения, не может быть без предварительного согласия органа, уполномочившего его на представительство, переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных законом.

28 мая 2015 г. в Банке создана первичная профсоюзная организация, ее председателем избран Грицаев С.В. и уже 02 июля 2015 г. Грицаев С.В. уведомлен о предстоящем сокращении штата работников Филиала Банка.

18 августа 2015 г. Банк направил в Ставропольскую краевую организацию Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ проект приказа об увольнении Грицаева С.В. Постановлением Президиума краевой организацией Профсоюза от 25.08.2015 было отказано в согласии на увольнение Грицаева С.В.

Не согласившись с данным решением Президиума краевой организации Профсоюза, Банк обратился в суд. Судебным решением от 17.12.2015 г., вынесенным Ленинским районным судом города Ставрополя, гражданское дело № 2-8389/2015, в иске было отказано, апелляционным определением Судебной коллегией по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 07.06.2016г., дело № 33-3381/16, решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Суды указали, что «Согласно оспариваемому решению Президиума Краевой организации Профсоюзов отказ мотивирован тем, что 10.08.2015 Грицаев С.В. утвержден представителем работников на переговорах по заключению коллективного договора Филиала НБ «ТРАСТ» (ОАО) в г.Пятигорск...», «При этом работодатель, в нарушение положений Трудового кодекса РФ, до даты принятия оспариваемого решения не направил в адрес инициатора переговоров - профкома Филиала НБ «ТРАСТ» (ОАО) в г. Пятигорск - ответа с указанием представителей от своей стороны для участия в работе соответствующей комиссии».

Иная позиция по дате начала коллективных переговоров была у Пятигорского суда по гражданскому делу № 33-3381/16 по иску Кулиева Э.В. к Филиалу НБ «ТРАСТ» (ОАО) в г. Пятигорск о восстановлении на работе, в связи

с незаконным увольнением по п. 2 ст. 81 ТК РФ, сокращение штата работников организации.

Позиция работодателя, изложенная в мотивировочной части судебного решения сводилась к тому, что «Не может быть признано нарушением процедуры увольнения Кулиева Э.В. по тому основанию, что он участник ведения переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, поскольку к ведению переговоров стороны не приступили. Сам процесс переговоров не был начат. Они действительно предлагали предоставить сведения о составе первичной профсоюзной организации, поскольку для ведения переговоров необходимо, чтобы состав первичной профсоюзной организации был более 50 процентов. Просили списочный состав, но им отказались его предоставить. Государственный инспектор труда в Ставропольском крае проверил все доводы, которые излагали представители первичной профсоюзной организации. Но нарушений требованиям закона в действиях Банка установлено не было. Поскольку переговоры не начались, то та гарантия, которая предоставлена участнику коллективных переговоров, на Кулиева Э.В. не распространяется. Считает увольнение законным и просит в иске отказать».

Судом было установлено, что первичная профсоюзная организация неоднократно обращалась к работодателю с предложением начать коллективные переговоры – 10.08.2015г., 17.08.2015г. (напоминание), 23.10.2015г. (уточненное предложение), а «...15 октября 2015г. банку был направлен полный список работников, состоящих в первичной профсоюзной организации Филиала НБ «Траст». «С учетом изложенного, суд приходит к выводу, что днем начала ведения коллективных переговоров следует считать дату: 30 октября 2015 года. Таким образом, Кулиев Э.В. был уволен в период ведения коллективных переговоров. Нарушение процедуры увольнения состоит в том, что работодателем не получено согласие первичной профсоюзной организации, которая уполномочила его на ведение коллективных переговоров». Суд назвал дату начала переговоров после подачи профсоюзной стороной работодателю списков членов профсоюза и направлении 23.10.2015 г. уточненного предложения о начале переговоров.

Своеобразие этого дела состоит еще и в том, что, как установлено судом, «...до увольнения истца с работы ответчик признавал легитимность этой первичной профсоюзной организации и знал то, что Кулиев Э.В. является ее членом и заместителем председателя, так как 27.10.2015г. ответчик обратился в Ставропольскую краевую организацию общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за согласованием указанного увольнения с работы заместителя председателя данной первичной профсоюзной организации Кулиева Э.В.».

Банк в установленный законом срок не получил ответ от вышестоящего профсоюзного органа. Постановление Президиума Ставропольской краевой организации общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации № 2-6 от 29.10.2015г. с отказом в увольнении Кулиева Э.В. было представлено в судебном заседании.

В апелляционном определении Судебной коллегия по гражданским делам Ставропольского краевого от 21.06.2016 г., дело № 33-4932/2016, которым

решение Пятигорского суда по иску Кулиева Э.В. было оставлено без изменения, коллегия конкретизировала позицию суда первой инстанции.

«Это постановление никем в установленном законом порядке не отменено и не признано недействительным», «Ответчик не лишен был возможности, до увольнения истца с работы, самостоятельного обращения в указанную Ставропольскую краевую организацию общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по вопросу получения информации относительно его письменного обращения от 27.10.2015г. и получения копии указанного постановления № 2-6 от 29.10.2015г.», «Сам по себе факт технической оплошности работников данной Ставропольской краевой профсоюзной организации по отправке простой почтой этого постановления не может быть признано фактом виновности действий истца и положено в основу решения об отказе в удовлетворении настоящего иска».

Российское законодательство не предусматривает обязательных процедур по представлению созданных профсоюзных организаций информации работодателю об их создании. Более того, согласно п. 5 ст. 86 ТК РФ работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В отношении раскрытия информации о членстве в профсоюзе в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 отмечается, что должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

Таким образом, анализируя позиции судов, инспекции по труду, работодателя и профсоюза, можно прийти к выводу, что действующая норма части второй статьи 36 ТК РФ «...Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа» эффективно работает только в случае отсутствия злоупотреблением правом сторонами коллективных переговоров.

Неоднозначное толкование ч.2 ст.36 ТК РФ может затруднить получение, либо вовсе лишить члена профсоюза гарантий, предусмотренных ст.39 ТК РФ. Возложение же обязанности на вышестоящую организацию Профсоюза (при ее наличии) о предоставлении работодателю по его просьбе статистических данных по численности первичной организации и обязанности работодателя о принятии данной информации, может урегулировать указанный пробел в законодательстве.

Защита от дискриминации, в частности, в связи с принадлежностью к профсоюзам и осуществлением профсоюзной деятельности в России обеспечивается не на должном уровне.

Жалоба в Международную организацию труда, легшая в основу дела №2758, была направлена Всероссийской конфедерацией труда и Конфедерацией труда России, которые впоследствии объединились в рамках КТР, и поддержана Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), Международной конфедерацией профсоюзов (ITUC), Международным союзом пищеви́ков (IUF),

Международной федерацией металлистов (IMF), Международной федерацией транспортников (ITF).

В жалобе были поставлены вопросы о многочисленных нарушениях профсоюзных прав, в том числе: нарушении свободы выражения мнения; дискриминации по признаку членства в профсоюзе; отсутствии эффективных механизмов защиты нарушенных прав; не предоставлении представителям работников условий для работы; нарушении права на ведение коллективных переговоров; бездействии государственных органов в отношении этих нарушений и др.

В России признается профсоюзный плюрализм, любое количество профсоюзов может создаваться и действовать на любом уровне. Статья 2 Закона о профсоюзах предусматривает, что все профсоюзы пользуются равными правами.

Многообразная деятельность профессиональных союзов требует определенной системы гарантий, профсоюзы являются общественной организацией и сами не могут обеспечить реализацию собственных полномочий. Особенно это касается гарантий признания, неприкосновенности и защиты права собственности профсоюзов, не допущения ограничения независимой финансовой деятельности профсоюзов, запрета контроля за средствами профсоюзов со стороны органов исполнительной власти.

В работе была рассмотрена одна из проблем реализации юридических гарантий прав профсоюза – определение даты начала коллективных переговоров как юридического факта. Неоднозначное толкование закона о дате начала коллективных переговоров, а значит и даты начала гарантий для профактивистов - участников социального диалога, возможно урегулировать не только путем внесения изменений в ТК РФ, но и через Российскую Трехстороннюю Комиссию, Отраслевые соглашения всех уровней, а также региональные законодательные акты, регулирующие социальный диалог работников и работодателей.

От существующих некоммерческих организаций (НКО) профсоюзы отличает – объемная законодательная и правовая основа их деятельности, регулируемая как Российским законодательством, так и международными актами ООН о правах человека, конвенциями, рекомендациями и резолюциями Международной организации труда, наличие более чем вековых традиций Российского и мирового профсоюзного движения, сложившаяся и проверенная в условиях современности действенная структура Общероссийских отраслевых Профсоюзов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. 12 декабря 1993.
2. Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948 г.
3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая Международной Конференцией труда от 18 июня 1998 г.
4. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.
5. Теория государства и права: Учебник / под ред. В.К. Бабаева. М., 2005.
6. Трудовое право России: Учебник / под общ. ред. К.Н. Гусова. М., 2012.

7. Апелляционное определение Судебной коллегией по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 07.06.2016г. по делу № 33-3381/16.

8. Апелляционное определение Судебной коллегией по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 21.06.2016г. по делу № 33-4932/2016.

9. Решение Пятигорского городского суда от 11.03.2016 г. по гражданскому делу № 33-3381/16.

10. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России//Шмаков Михаил Викторович – (<http://www.fnpr.ru/n/253/2112.html/>).

11. Официальный сайт Общероссийского Профсоюз образования // Публичный (открытый) отчет Центрального Совета Профсоюза за 2015 год – (http://www.esur.ru/public_reports/).

ПРОФСОЮЗ КАК ИСТОЧНИК ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

М.В. Бикеева

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва

Ключевые слова: правовая культура, правовая грамотность, правовая подготовка профсоюзного актива.

Для современного общества нормальное функционирование правовой системы является необходимым условием прогрессивного развития экономических, социально-политических, духовных отношений. Однако в России, как отмечают исследователи, примерно три четверти взрослого населения не ориентируются в нормах законодательства, знание которых диктуется повседневными жизненными потребностями: массовое распространение носит правовой нигилизм. Не случайно 28 апреля 2011 года Президентом РФ были утверждены «Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан», предусматривающие комплекс мер по повышению правосознания и правовой культуры граждан. В рамках целенаправленной государственной политики будет осуществляться преодоление различных деформаций правовой культуры.

Задача повышения уровня правовой культуры поставлена и перед профсоюзным активом. Спецификой деятельности профсоюзного комитета является осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. В этих условиях профсоюзный комитет выступает в качестве источника правовых знаний и правовой культуры. Высокий уровень правовой подготовки профсоюзного актива способствует укреплению доверия и положительного имиджа профсоюзного комитета организации, как со стороны членов профсоюза, так и со стороны администрации. В рамках года правовой культуры в профсоюзе планируется повысить уровень правовой подготовки профсоюзного актива, рост профессионализма которого без сомнений будет способствовать повышению уровня правовой культуры.

Систематизация научных взглядов понятия правовой культуры

Правовая культура выступает ключевым фактором создания правового общества и правового государства. Активные исследования феномена правовой культуры общества начались в российской юридической литературе во второй половине XX века. В современной юриспруденции насчитывается около 250 различных определений правовой культуры (таблица 1).

Таблица 1 – Подходы к содержанию категории «правовая культура».

Автор	Определение
Лукашова Е.А. [10]	Правовая культура – это определенное отношение людей к праву, выражающее знание и понимание права, а также сознание необходимости выполнить все его требования.
Алексеев С.С. [2]	Правовая культура – представляет собой своего рода юридическое богатство, выраженное в достигнутом уровне развития регулятивных качеств права, накопленных правовых ценностей, тех особенностей права, юридической техники, которые относятся к духовной культуре и правовому прогрессу.
Аграновская Е.В. [3]	Правовая культура – система взглядов, оценок, убеждений, установок относительно важности, необходимости, социальной ценности юридических прав и обязанностей, которые формируют позитивное отношение к праву, законности, правопорядку, обеспечивают социально-полезное поведение в правовой сфере.
Осипова Г.В. [14]	Правовая культура – совокупность правовых знаний, убеждений и установок личности, реализуемых в процессе труда, общения, поведения, а также отношения к материальным и духовным ценностям общества.
Нырков В.В. [16]	Правовая культура – совокупность знаний и навыков, умение применять их на деле, обеспечить законность.
Шефруков А.З. [17]	Правовая культура – определенное нормативное отношение к процедурам принятия решений и правилам поведения, закрепленным в законодательстве.
Загородский В.В. [8]	Правовая культура – сфера общественной культуры, отражающая правовые явления и обусловленная правовыми ценностями, представлениями о должных правах и свободах человека и гражданина.
Петров А.В. [12]	Правовая культура – качественно определенный аспект правовой системы общества, характеризующий прогрессивно-ценностную составляющую содержания её основных

	компонентов: правовой действительности и правосознания.
Каминская В.И., Ратинов А.Р. [5]	Правовая культура – система овеществленных и идеальных элементов, относящихся к сфере действия права, и их отражение в сознании и поведении людей.
Кузнецов Э.В., Сальников В.П., Асеев И.В. [5]	Правовая культура в широком смысле слова – это совокупность элементов юридической надстройки в их реальном функционировании. Правовая культура в узком смысле слова – явление, выражающее собой развитость социальных качеств личности (субъекта права), характеризующих ее правосознание, уровень и характер овладения или преобразования ею своей социальной сущности, социального опыта.
Матузов Н.И. [15]	Правовая культура – это качественное состояние жизни общества.
Баранов П.П., Окусов А.П. [4]	Правовая культура – это совокупность знаний и навыков, умение применять их на деле, обеспечить законность.
Семитко А.П. [5]	Правовая культура – это обусловленное всем социальным, духовным, политическим и экономическим строем качественное состояние жизни общества, выражающееся в достигнутом уровне развития правовой деятельности, юридических актов, правосознания и в целом уровне правового развития субъекта (человека, различных групп, всего населения), а также степени гарантированности государством и гражданским обществом свобод и прав человека.

Таким образом, представленные точки зрения отражают тот факт, что в настоящее время не существует единого определения правовой культуры. Основываясь на анализе представленного литературного обзора определений правовой культуры можно сделать следующие выводы. Правовая культура – явление социальное и представляет необходимую часть общечеловеческой культуры в социально неоднородном противоречивом обществе, нуждающемся в правовых средствах своего жизнеобеспечения. Правовая культура должна обладать своим специфическим содержанием, отличным от других правовых явлений: правосознания, права, правоотношений и т.д.

Категория «правовая культура» должна, на наш взгляд, характеризовать не те или иные правовые ценности, а субъектов права – и коллективных, и индивидуальных, отражать и фиксировать степень их правовой развитости, правового совершенства, уровень способностей их качественно творить и эффективно использовать необходимые правовые средства для достижения своих правомерных целей, своих правомерных интересов и потребностей.

Правовая культура – явление конкретно-историческое, так как степень правовой развитости, правового совершенства субъекта права находится в прямой зависимости от конкретно-исторической ступени развития общества и его правовых ценностей.

Структура правовой культуры

В науке различают правовую культуру общества, социальных групп и отдельной личности (рисунок 1).

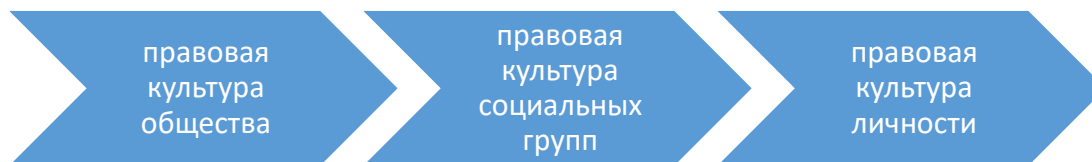


Рисунок 1 – Элементы правовой культуры

Первый элемент затрагивает качественный уровень развития правовой жизни общества в целом – это система всех правовых знаний, ценностей, опыта, средств и т.д., накопленных в данной стране на конкретный период времени. При этом, вполне уместно вести речь и о мировой правовой культуре.

К критериям, характеризующим уровень развития правовой культуры общества можно отнести следующие (таблица 2).

Таблица 2 – Перечень критериев правовой культуры общества

Правовая культура общества	Степень развития и совершенства права
	Степень совершенства юридической практики
	Уровень соблюдения и исполнения субъектами предписаний действующего законодательства
	Уровень сознательной правомерной активности субъектов
	Качество толкования правовых норм
	Степень развитости системы профессионального юридического образования
	Степень распространенности и доступности правовых знаний
	Уровень развития и востребованности правовой науки

Правовая культура социальной группы характеризует состояние правосознания и правового поведения данных субъектов правоотношений, а также степень их правовой грамотности, эрудиции, ценностей и опыта в неразрывной связи с их юридически значимым поведением.

Правовая культура личности – это знание и понимание права, а также действия в соответствии с ним. При этом не всякого индивида, знающего и понимающего юридические нормы, можно считать обладающим правовой культурой. Им является только тот, у которого знания юридических правил сочетается с потребностью соблюдения их предписаний, кто в своей деятельности им следует. Структура правовой культуры личности состоит из элементов, представленных на рисунке 2.

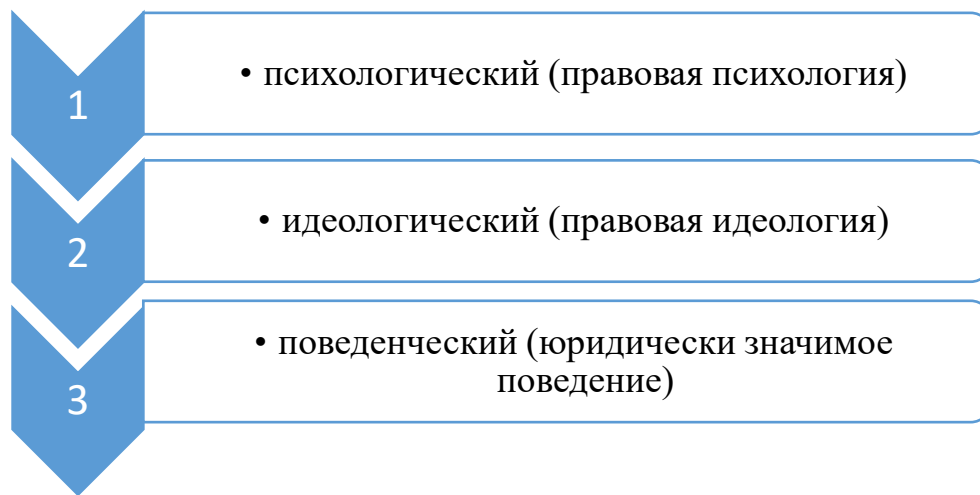


Рисунок 2 – Структура правовой культуры личности

Таким образом, правовая культура личности означает правовую образованность человека, включая правосознание, умение и навыки пользоваться правом, подчинение своего поведения требованиям юридических норм.

Качество и уровень групповой и индивидуальной правовой культуры можно оценить следующими критериями (таблица 3).

Таблица 3 – Перечень критериев правовой культуры социальной группы и личности

Правовая культура социальной группы	Уровень правовой информированности, эрудиции и образования
	Качественные характеристики правосознания
Правовая культура личности	Качественные характеристики практического поведения, степень его правомерности и социальной полезности

Правовая культура как элемент правовой системы общества функционирует во взаимодействии с иными компонентами системы. Состояние правовой культуры отдельного субъекта, социальной группы или общества во многом обусловлено историей развития правовой системы, состоянием законодательства, юридической науки и практики, правового образования и воспитания. Правовая культура тесно связана с общей, нравственной, политической и иными видами культуры. Вместе с тем перечисленные элементы правовой системы в развитии и функционировании зависят от характеристик индивидуальной, групповой или общественной правовой культуры.

Профсоюз как источник правовой культуры, Общие основы взаимодействия администрации вуза с профсоюзным комитетом

Правовая и социальная характеристики профсоюзного комитета со времени его возникновения существенно усложнились. В настоящее время возрастает его роль в механизме правового регулирования труда. Основными функциями профсоюзного комитета являются представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

Задачами профсоюзного комитета являются:

- содействие повышению уровня жизни членов профсоюза;

- ведение коллективных переговоров по поводу заключения соглашений, коллективных договоров от имени и в интересах членов профсоюза, а также работников, уполномочивших профсоюз на ведение коллективных переговоров.

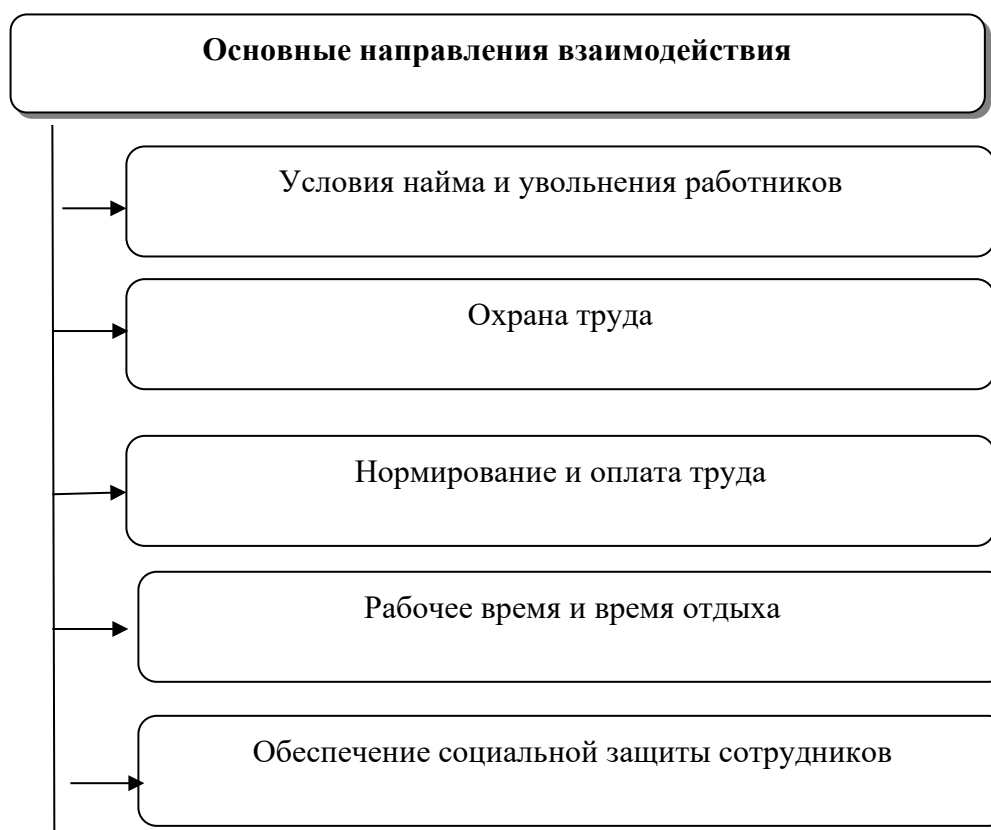
Деятельность профсоюзного комитета основана на коллективном договоре. Подписание нового коллективного договора в Мордовском государственном университете им. Н.П. Огарёва состоялось в декабре 2015г.

Схема основных направлений взаимодействия администрации ВУЗа с профсоюзным комитетом работников в рамках коллективного договора представлена на рисунке 3.

Профсоюзный комитет ВУЗа осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в части условий найма и увольнения работников. Важным является своевременный пересмотр должностных инструкций всех категорий сотрудников.

В целях оптимизации в МГУ им. Н.П. Огарёва в последнее время часто происходит реорганизация или объединение ряда структурных подразделений. Эти процессы приводят в ряде случаев к сокращению сотрудников. В этих условиях профсоюз осуществляет контроль за правильностью проведения процедуры сокращения (сроки оповещения, причитающиеся выплаты), оказывает содействие их трудоустройства при наличии вакантных мест.

Профсоюзный комитет ВУЗа осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда и технике безопасности, систематически проводит анализ условий труда.



Для качественного выполнения данного направления председателям профбюро необходимо быть компетентными в вопросах специфики вредных условий, а также существующих льгот, предоставляемых за работу в неблагоприятных условиях труда и в случаях производственного травматизма,

действующих нормативов обеспечения сотрудников спецодеждой, спецобувью, защитными приспособлениями, моющими средствами.

По вопросам нормирования и оплаты труда профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства за правильностью установления и выплат надбавок и должностных окладов, премиальных. С этой целью председателям профбюро необходимо ориентироваться в методиках расчета средней заработной платы по ВУЗу, рейтинговых оценках деятельности сотрудников для начисления премий.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и правил трудовой дисциплины (начало и окончание рабочего дня, продолжительность перерывов, продолжительность отпусков разных категорий сотрудников, право на дополнительный отпуск.

Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам профсоюза на неотложные нужды или при наступлении определенных жизненных ситуаций (бракосочетании сотрудника, рождения ребенка у сотрудника, болезни сотрудника, длительной болезни детей сотрудника, смерти членов семьи сотрудника и т.д.). С этих позиций председателям профбюро необходимо ориентироваться в Положении о выплате материальной помощи.

В рамках социальной защиты сотрудников профсоюзный комитет обеспечивает санитарно-курортными путевками нуждающихся сотрудников. При этом следует построить четкий график обеспеченности путевками сотрудников с целью охвата ими всего коллектива.

Профсоюзный комитет оказывает организационно-техническую помощь сотрудникам в проведении работ по посадке, выращиванию и уборке картофеля и других овощей.

Профсоюзный комитет является также активным участником акций, проводимых в рамках Дня Победы, Международного дня инвалидов, Месячника пожилых людей, Всемирного дня детей и т.д.

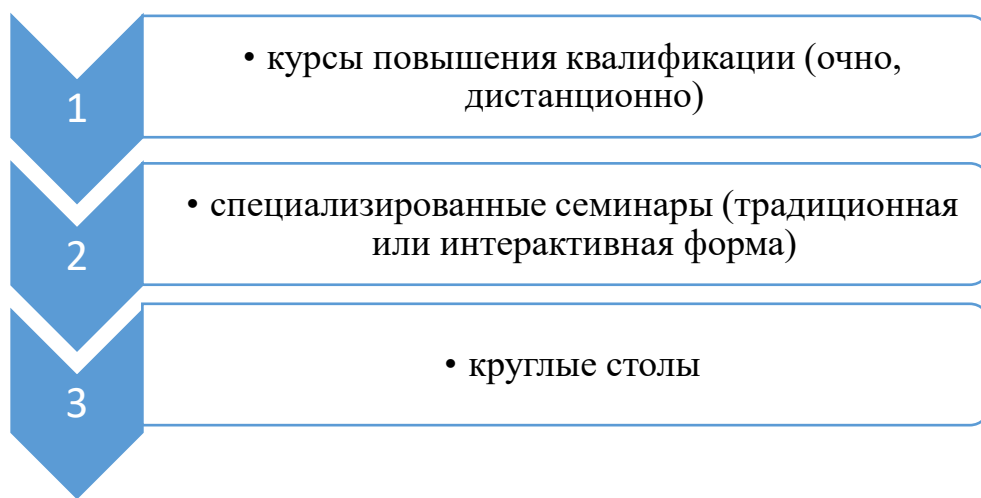
Таким образом, профсоюзный комитет в каждой конкретной ситуации обеспечивает защиту прав коллектива.

Меры по повышению правовой культуры профсоюзного актива

Таким образом, усиление правовой грамотности профсоюзного актива в специфике законодательства в области занятости, коллективных договоров и соглашений, законодательства в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников приведет к повышению доверия и престижа профсоюзного комитета.

Для успешной реализации этой задачи необходимо совершенствовать систему обучения профсоюзного актива с применением современных форм и методов, новейших информационно-коммуникационных технологий, позволяющих активно распространять правовые знания, обеспечивать непрерывность и системность в профсоюзном обучении.

Способы повышения квалификации профсоюзного актива по правовым вопросам представлены на рисунке 4.



Повышение квалификации – это обучение, направленное на обновление теоретических и практических знаний в области трудового законодательства в соответствии со спецификой деятельности профсоюзного комитета.

Однако при достаточно частой смене законодательства и нормативно-правового регулирования общественных отношений изучить изменения законодательной базы позволят курсы на дистанционной основе.

Специализированные семинары – традиционная форма повышения квалификации, форма коллективного, публичного обсуждения изменений законодательной базы с коллегами. Семинар проводится с представлением материалов, содержит реферативную обзорную информацию по заданной теме обсуждений.

В настоящее время вместо семинаров в традиционной форме распространены интерактивные семинары реализуемые в режиме веб-конференции (вебинары).

Одним из самых популярных форматов проведения мероприятий являются круглые столы. Круглый стол представляет собой площадку для дискуссии ограниченного количества человек (обычно не более 25 человек).

Повышение квалификации профсоюзного актива посредством прохождения курсов происходит как на территории ВУЗа так, и, в соответствующих организациях или же дистанционно. Основным результатом курса для профсоюзного актива, прежде всего, является получения неоценимого опыта и знаний в области трудового права.

Заключение. Таким образом, категория «правовая культура» не просто содержательно охватывает систему существующих правовых феноменов, а характеризует их в строго определенном качественном аспекте позитивного состояния и прогрессивного развития. Правовая действительность сама по себе содержит разнородные по социальной значимости юридические явления. Одни из них могут работать на продвижение общества вперед, другие, напротив, препятствовать этому. Правовая культура – это прогрессивно ценностная часть правовой системы современного российского общества.

Под правовой культурой в правоведении понимают определенный уровень качественного состояния правовой системы, а также правосознания и правового поведения отдельной личности, социальной группы либо общества в целом.

Представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюза являются основными функциями профсоюзного комитета организации.

Среди основных направлений взаимодействия администрации ВУЗа с профсоюзным комитетом работников:

- условия найма и увольнения работников;
- охрана труда;
- нормирование и оплата труда;
- рабочее время и время отдыха;
- обеспечение социальной защиты сотрудников.

Способы повышения квалификации профсоюзного актива по правовым вопросам:

- курсы повышения квалификации;
- специализированные семинары;
- круглые столы.

Таким образом, усиление правовой грамотности профсоюзного актива приведет к повышению правовой культуры, а также доверия и престижа профсоюзного комитета как со стороны членов профсоюза, так и со стороны администрации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александров В.С., Сенатов В.И., Чукмаев М.М. Сущность правовой культуры. Правовая культура личности и общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 20-летию Батыревского филиала ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» «Актуальные проблемы адаптации региональных организаций к условиям глобализации правовых и экономических отношений» Под ред. Н. В. Тумаланова, Л.В. Лялиной, Т.В. Яковлевой, М.В. Шоркиной - Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». 2014. С. 6-10.
2. Аграновская Е.В. Правовая культура как фактор укрепления социалистического образа жизни: Автореф. дисс. ...к.ю.н. М., 1982. 6 с.
3. Бондарев А.С. Правовая культура и продукты правовой культуры в их соотношении // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2010. - № 2. - С. 8-15.
4. Гребенщиков И.А. Взаимодействие ВУЗа с профсоюзами / И.А. Гребенщиков, А.П. Курбатов // АПК: регионы России. - 2012. - № 8. - С. 86-94.
5. Загородский В.В. Правовая культура в контексте прав человека. Автореф. дисс. ... к.ю.н. Краснодар, 2010. С.15
6. Кравцова А.Н. Влияние социальной среды на правовую культуру личности / А.Н. Кравцова, О.И. Манжосова // Science Time. - 2015. - № 9 (21). - С. 151-156.
7. Петров А.В. Профессиональная правовая культура в системе правовой культуры общества / А.В. Петров, Т.Ю. Котрикова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. - 2013. - № 3-1. - С. 326-331.

ПУТИ И РЕСУРСЫ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Т.А.Казеева

Выборгская районная организация г. Санкт-Петербурга

Ключевые слова: заработная плата, ресурсообеспеченность, экономический анализ.

Эффективное расходование финансовых ресурсов относится к одному из основных направлений управления школы.

В концепции модернизации российского образования прямо говорится о необходимости роста ресурсообеспеченности образования в результате эффективного перераспределения сложившихся финансовых потоков. При этом мы должны учитывать тот факт, что финансирование может идти из разных источников: это бюджетные средства, средства от оказания дополнительных платных образовательных услуг, благотворительности и т.п. Важно помнить, что при этом бюджетное финансирование ни при каких обстоятельствах не может быть замещено платой родителей. В последнее время идет постоянный рост финансирования учреждений образования: здесь и рост заработной платы педагогов, и введение дополнительных часов на внеурочную деятельность, обеспечение учебниками и т.п. Поэтому в современности очень важная роль отводится финансовому контролю в управлении. Но этот процесс должен носить не только технический характер, но и обеспечивать выполнение стратегической задачи того или иного образовательного учреждения.

Практически все знают, что повышение зарплаты не влияет на качество образования школьников. Данный факт описан в теории мотивации Ф. Герцберга. Зарплата является кратковременным мотиватором, а, по сути, является системой жизнеобеспечения человека. Поэтому увязывание роста заработной платы с качеством образования (стимулирующие выплаты) бессмысленно. Каждая школа самостоятельно решает за что поощрить педагога. Так, для нашей гимназии наиболее существенным фактором является участие гимназистов в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня. Среди учащихся есть победители и призеры Всероссийской олимпиады и Международных конкурсов, в чем немалая заслуга педагогов, подготовивших их. Квалификация педагога является единственным фактором, реально определяющим успешность процесса обучения.

Все сказанное позволяет утверждать: эффективное расходование финансовых ресурсов однозначно предполагает вкладывание денег, прежде всего, в учителя, то есть в систематическое повышение его квалификации, в создание условий для его профессионального роста. Так, в связи с введением ФГОС ООО с сентября 2015 года, в городе были сформированы экспериментальные площадки, отрабатывающие различные аспекты данного процесса. Наша гимназия стала одной из них. Чтобы эффективно запустить этот

процесс, мы создали проект, включающий финансовый раздел. Что же стало приоритетом в расходовании средств гимназии.

В первую очередь, это профессиональное обучение педагогов. На сегодняшний момент все наши педагоги прошли обучение по ФГОС ООО. Причем мы использовали не только возможности нашего города, но и страны в целом. Так, несколько педагогов прошли обучение в Москве по технологии междисциплинарного обучения, с которым познакомились на конференции в Екатеринбурге.

Существенную помощь в этой работе оказывает Спб АППО. Благодаря содействию академии, мы смогли организовать курсы для учителей прямо в стенах гимназии. Продуманная систематическая работа по подготовке кадров к введению ФГОС ООО позволяет нам предложить свои возможности АППО как стажировочной площадки. Вторая проблема, с которой мы столкнулись, это создание условий для введения ФГОС, в том числе и материально-технических. За два года мы полностью оборудовали все учебные кабинеты в соответствии со стандартом, приобрели учебники нового поколения, предварительно апробировав их по договору с издательствами. Безусловно, мы не забываем и об эстетическом и санитарно-гигиеническом виде учебных кабинетов и здания в целом.

А теперь вернемся к вопросу откуда взять деньги на описанные процессы. Ведь, к сожалению, финансово обеспеченных проектов по реализации ФГОС пока не было.

В начале статьи я говорила о том, что финансирование ОУ идет из разных источников. Таких основных источников в нашей гимназии два: это бюджетные средства доходы, полученные от реализации платных образовательных услуг. Эффективное расходование финансовых средств предполагает два основных параметра: стратегия развития ОУ и контроль за расходованием средств. Конечно, многие из директоров могут сказать, что в процессе деятельности всегда образуются «черные дыры», поглощающие деньги вне плана. Безусловно, такие ситуации не редкость. Однако, в плане можно предвидеть расходы так называемой статьи «резерв». Огромную роль в контроле за расходованием средств играет грамотная команда бухгалтеров. И здесь я отдаю предпочтение бухгалтерам школ, которые находятся в ежеминутном контакте с руководителями, своевременно реагируют на правильность использования средств ОУ. Вырастить грамотного бухгалтера такая же задача руководителя ОУ, как создать высокопрофессиональный коллектив педагогов. И насколько легче и эффективнее становится финансовый контроль при наличии бухгалтерии в школе знает каждый директор, работающий в данном режиме.

Немаловажная роль в контроле за эффективным расходованием финансовых средств отводится Попечительским советам, которые сейчас действуют практически в каждом ОУ. Поэтому детально я не буду останавливаться на этом вопросе. Хотя, следует отметить, что во всех случаях создание Попечительского совета – эффективный, но не единственный способ привлечения финансовых средств для функционирования и развития школ.

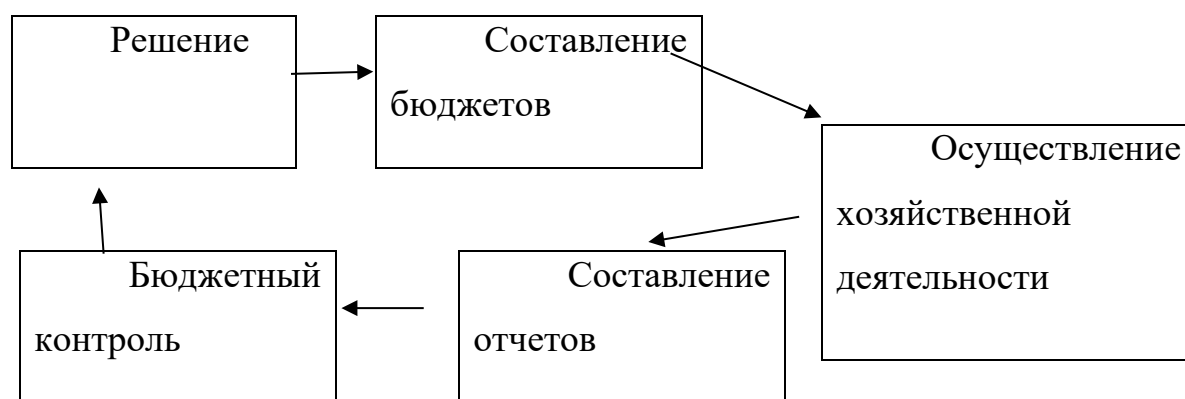
Сегодня понятно, эффективное расходование финансовых ресурсов однозначно предполагает необходимость вкладывания денег, прежде всего, в учителя, то есть в систематическое повышение его профессиональной

квалификации, в создание условий для его профессионального роста, защиту его социальных гарантий, повышение заработной платы.

Экономический анализ в управлении ОУ

Экономический анализ хозяйственной деятельности – это изучение издержек и экономических выгод настоящей и будущей деятельности. Многие ученые-экономисты и теоретики менеджмента считают экономический анализ важнейшей функцией управления, обеспечивающей эффективность деятельности предприятия.

Известные в Европе ученые-экономисты Й.Ворст и П.Ревентлоу трактуют понятие «экономика предприятия» как «экономическое управление». Основное содержание экономического управления в таком случае представляется в виде замкнутой цепи



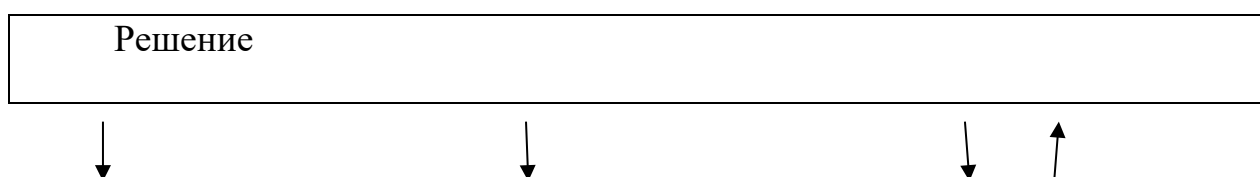
Составление бюджетов представляет собой планирование предполагаемой хозяйственной деятельности на определенный период времени в стоимостном выражении. На современном этапе таким документом является план финансово-хозяйственной деятельности. Бюджет – это описание ожидаемых экономических результатов такой деятельности. При осуществлении хозяйственной деятельности регистрируются фактические экономические результаты.

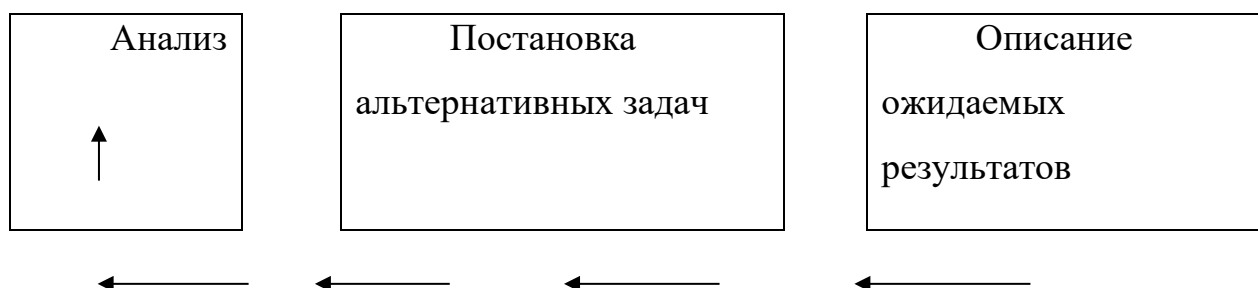
На основе этого по итогам данного периода времени разрабатывается отчет, который подвергается контролю – проверке путем сравнения указанных в нем показателей с бюджетом, составленным на данный период времени.

Бюджетный контроль – это сравнение показателей бюджета и отчета за соответствующий период времени. Выявление отклонений тщательно изучаются с целью выяснения причин отклонения. Таким образом закладывается основа для принятия новых решений, чем и обусловлена замкнутость цепи, описывающей данный процесс.

Процесс принятия экономически целенаправленного решения.

Рассмотрим, что происходит в процессе принятия экономически целенаправленного решения





Как следует из рисунка, первоначально принимаются решения.

На стадии анализа рассматриваются экономические условия, существующие в ОУ и вне его.

На основе анализа формируются альтернативные задачи, в соответствии с которыми формируются конкретные предложения. Экономические результаты каждого предложения описываются путем составления так называемого альтернативного расчета, т.е. приведения экономических результатов, ожидаемых от различных вариантов последующих хозяйственных действий. На основе альтернативных расчетов становится возможным принятие решений, адекватных поставленным экономическим задачам.

Пример. Гимназия осуществляет обучение детей с 5 по 11 класс. В ходе деятельности был изучен спрос на качественные образовательные услуги в городе. Намечились две тенденции: родители учащихся хотят обеспечить своим детям высокое качество образования; и, получая это образование, дети должны находиться в современных комфортных условиях.

Основываясь на этом анализе, зам.директора по УВР предлагает направить 2 млн. рублей на усовершенствование материально-технической базы. Директор предлагает разделить эту сумму: 1 млн. руб направить на улучшение материально-технической базы; 1 млн. руб – на повышение квалификации педагогов и организацию их участия в различных профессиональных конкурсах с публикацией опыта. Таким образом, предлагается два варианта действий, т.е. постановка альтернативных задач.

Созданная для реализации проекта команда дает описание и анализ результатов, ожидаемых от каждого варианта.

На основе анализа и с учетом целей и задач руководство гимназии получает возможность выбрать вариант, в наибольшей степени соответствующий целям ОУ, и принять определенное решение.

В заключении дам определение понятия «экономическое управление» по Й.Ворсту и П.Ревентлоу: «Под экономическим управлением понимается текущее внутрифирменное планирование – составление бюджета и контроль за итогами хозяйственной деятельности – бюджетный контроль. Экономическое управление строится на ряде экономически целенаправленных решений, в свою очередь опирающихся на анализ и расчеты» (1).

Это определение показывает, сколь велика роль экономического анализа хозяйственной деятельности в управлении ОУ. Но, как бы ни хотелось экономистам чтобы все решения в области экономики ОУ основывались на результатах экономического анализа, иногда это бывает невозможно в силу природы процесса принятия управленческих решений; в тех же случаях, когда возможность применения анализа существует, его методика и результаты

должны соответствовать тем требованиям, которые предъявляет к анализу современный менеджер. И в сегодняшней реальности экономический анализ становится одной из основных черт работы руководителя ОУ, т.к. от его грамотной организации зависит результат образовательной деятельности, способствующей духовно-нравственному становлению личности, воспитанию современного конкурентоспособного человека.

Финансово-хозяйственная деятельность бюджетных учреждений.

Государственный бюджет – один из важнейших элементов финансовой системы государства. С помощью бюджета происходит централизация финансовых средств государства и их перераспределение на необходимые цели.

Федеральный закон № 83-ФЗ является ключевым инструментом реализации Программы Правительства российской Федерации по повышению эффективности бюджетных расходов, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.06.2010 г. № 1101-р.

В соответствии со ст.120 ГК РФ и ст.9.1 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» государственным (муниципальным) учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера. Преобразованные бюджетные учреждения получают относительную самостоятельность при решении вопросов использования полученных в установленном порядке средств от учредителя, а также средств от приносящей доход деятельности. Кроме того, учреждение вправе самостоятельно распоряжаться находящимся у него имуществом. Исключение составляет недвижимое имущество, а также особо ценное движимое имущество, закрепленное за учреждением собственником.

Бюджетные учреждения получают государственные задания и соответственно под их выполнение – субсидии от учредителя. Отказаться от выполнения задания бюджетное учреждение не вправе.

Порядок определения объема и условия предоставления субсидий устанавливается Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, местной администрацией. В процессе бюджетного планирования при соответствующих расчетах в обязательном порядке учитываются нормы и нормативы финансовых затрат на единицу предоставляемых государственных услуг. При составлении проекта бюджета выделение средств определяется с учетом нормативов финансовых затрат на единицу предоставляемых государственных или муниципальных услуг и задания на предоставление указанных услуг.

Отличительными особенностями реализации финансового обеспечения выполнения государственного задания бюджетными учреждениями Санкт-Петербурга являются основания для расчета субсидий и период представления и утверждения нормативов финансовых затрат (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 20.01.2011 г. № 63).

Бюджетный кодекс предусматривает выделение следующих субсидий:

Субсидия на оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с государственным заданием (ст.78.1 БК РФ) – выделяется в обязательном порядке. Направление расходов определяется в плане финансово-хозяйственной деятельности. Требования к составлению плана финансово-хозяйственной деятельности отражены в приказе Министерства финансов от 28.07.2010 г. № 81н.

Субсидия на иные цели (абз.2 ч.1 ст.78.1 БК РФ) – выделяется на цели, определенные органом, предоставляющим субсидию.

Бюджетные инвестиции в объекты государственной (муниципальной) собственности (ст.6, ч.5 ст.79 БК РФ) – выделяется в форме капитальных вложений в основные средства учреждений.

Изменение объема субсидии в течении срока выполнения государственного задания возможно только при изменении задания.

Перевод бюджетных учреждений на новый порядок финансового обеспечения выполнения государственного задания в форме субсидии в Санкт-Петербурге осуществляется на основании закона Санкт-Петербурга от 28.12.2010 г. № 717-170. Этим документом установлены: формы финансового обеспечения деятельности бюджетных учреждений; порядок и направления использования бюджетными учреждениями Санкт-Петербурга доходов от сдачи в аренду имущества, средств от оказания платных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц. Еще одна особенность бюджетных учреждений Санкт-Петербурга – должностные оклады работников, оказывающих платные услуги в бюджетных учреждениях, устанавливаются в соответствии с законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств Санкт-Петербурга».

Средства бюджетных учреждений по-прежнему размещаются на лицевых счетах, открытых в органах Федерального казначейства или финансовом органе субъекта Российской Федерации. При использовании полученных в виде субсидий или в рамках осуществляемой приносящей доход деятельности средств предусматривается полная самостоятельность бюджетных учреждений. Бюджетные учреждения приобретают широчайшие полномочия по расходованию находящихся в их распоряжении средств (но с соблюдением положений федерального закона № 94-ФЗ). Исчезает контроль на стадии передвижек внутри. Это дает возможность свободы принятия решения руководителю.

Федеральным законом № 83-ФЗ предусмотрены механизмы контроля бюджетных учреждений. В частности предусматривается составление отчета о результатах деятельности. В целях обеспечения открытости и доступности документов учреждение предоставляет соответствующую информацию на специально созданном официальном сайте в сети Интернет (п.3.5 ст.32 Федерального закона № 7-ФЗ). Также предусмотрена и персональная ответственность руководителя бюджетного учреждения за результаты деятельности учреждения вплоть до увольнения (при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей допустимые значения). Кроме этого руководитель несет ответственность в

размере убытков, причиненных учреждению в результате совершения крупной сделки с нарушением, установленных требований.

Бюджетные учреждения являются плательщиками налогов в общеустановленном порядке. Однако в рамках реформирования бюджетной сферы предусмотрено предоставление отдельных льгот по уплате налогов.

Безвозмездная передача основных средств не облагается НДС (подп. 5 п. 2 ст. 146 НК РФ).

Имущество, полученное государственными (муниципальными) учреждениями по решению органов исполнительной власти всех уровней, не относится к доходам, облагаемым налогом на прибыль (подп. 8 п. 1 ст. 251 НК РФ);

Средства, в виде субсидий бюджетным учреждениям признаются средствами целевого финансирования и не относятся к доходам, облагаемым налогом на прибыль (подп. 14 п. 1 ст. 251 НК РФ).

В соответствии с нововведениями Закона № 83-ФЗ финансовое положение бюджетных учреждений меняется и во многом имеет те же особенности, что и финансовое положение автономных учреждений. Однако риски в связи с возможной потерей платежеспособности гораздо ниже. Это связано с тем, что бюджетные учреждения обслуживаются через лицевые счета в казначействе и списать денежные средства со счетов (по решению судебных органов) затруднительно. Кроме того, обслуживание в казначействе позволяет избежать риска, связанного с банкротством кредитной организации. Обязанность применения процедур Закона № 94-ФЗ останавливает поставщиков перед необоснованными требованиями предоплаты более 30%. Хотя, с другой стороны, процедуры размещения заказа на поставки для государственных нужд очень часто затрудняют оперативную, быструю деятельность учреждений.

Политика образовательного учреждения.

Результатом реформирования бюджетной сферы стал тот факт, что сегодня все бюджетные учреждения разделены на казенные, бюджетные или автономные учреждения.

Причем бюджетные учреждения нового типа, по сравнению со своими предшественниками, обладают большими правами.

Вместе с тем "самостоятельность" бюджетного учреждения не освобождает его от обязанности по ведению бухгалтерского и налогового учета, что в свою очередь влечет необходимость принятия и утверждения учетной политики учреждения.

Ранее среди бухгалтеров зачастую можно было услышать мнение о том, что бюджетным учреждениям, осуществляющим свою деятельность в рамках бюджетной сметы, незачем формировать учетную политику, ведь основные ее элементы, устанавливались на уровне распорядителя бюджетных средств на основании бюджетной инструкции. При этом и нормативные документы Минфина Российской Федерации не содержали прямого указания на то, что бюджетные учреждения должны были формировать свою учетную политику для целей бухгалтерского учета.

С 01 января 2013 года вступил в силу Федеральный закон [N 402-ФЗ](#) "О бухгалтерском учете" от 06.12.2011 г. Обязанность бюджетного учреждения по

формированию своего стандарта учета вытекает уже из норм нового бухгалтерского закона.

Сфера применения Закона [N 402-ФЗ](#) распространяется на все российские организации независимо от того, в какой сфере они ведут свою деятельность - в коммерческой или некоммерческой. А так как бюджетные учреждения представляют собой некоммерческие организации, то, значит, нормы Закона [N 402-ФЗ](#) распространяются и на бюджетные учреждения, которые в обязательном порядке ведут бухгалтерский учет.

При этом Закон [N 402-ФЗ](#) несколько меняет и само понятие бухгалтерского учета, под которым с 01.01.2013 г. понимается формирование документированной систематизированной информации об объектах бухгалтерского учета в соответствии с требованиями Закона [N 402-ФЗ](#), и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Причем к объектам бухгалтерского учета Закон [N 402-ФЗ](#) относит:

- факты хозяйственной жизни экономического субъекта (К фактам хозяйственной жизни относятся сделка, событие, операция, которые оказывают или способны оказать влияние на финансовое положение экономического субъекта, финансовый результат его деятельности и (или) движение денежных средств);

- активы;
- обязательства;
- источники финансирования его деятельности;
- доходы;
- расходы;
- иные объекты в случае, если это установлено федеральными стандартами.

Согласно [статье 8](#) Закона [N 402-ФЗ](#) бюджетное учреждение самостоятельно формирует свою учетную политику, руководствуясь законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете, федеральными и отраслевыми стандартами.

При формировании учетной политики бюджетного учреждения утверждаются:

- рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий применяемые счета бухгалтерского учета для ведения синтетического и аналитического учета;
- методы оценки отдельных видов имущества и обязательств;
- порядок проведения инвентаризации имущества и обязательств;
- правила документооборота и технология обработки учетной информации, в том числе порядок и сроки передачи первичных (сводных) учетных документов в соответствии с утвержденным графиком документооборота для отражения в бухгалтерском учете;
- формы первичных (сводных) учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым законодательством Российской Федерации не установлены обязательные для их оформления формы документов.

В отличие от коммерческих компаний, которые в своей учетной политике обязаны утверждать любые формы используемой первичной учетной

документации (в том числе унифицированные), бюджетные учреждения в своей учетной политике должны утвердить только самостоятельно разработанные формы учетных документов. Формы самостоятельно разработанных учетных документов целесообразно привести отдельным приложением к учетной политике.

Унифицированные формы первичных документов, которыми с 2011 года, пользуются бюджетные организации, утверждены Приказом Минфина Российской Федерации от 15.12.2010 г. N 173н "Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными академиями наук, государственными (муниципальными) учреждениями и Методических указаний по их применению".

В методологическом разделе своей учетной политики бюджетное учреждение должно отразить только те элементы учета, в части которых Инструкция N 157н, регулирующая ведение бюджетного учета предоставляет учреждению возможность выбора одного из нескольких возможных вариантов учета или не содержит конкретного порядка учета.

Причем в последнем случае бюджетное учреждение должно самостоятельно определить порядок учета и закрепить его в своем нормативном документе.

Так, например, в соответствии с [пунктом 108](#) Инструкции N 157н выбытие (отпуск) материальных запасов производится по фактической стоимости каждой единицы, либо по средней фактической стоимости. Учитывая то, что нормативный документ содержит два варианта учета бюджетное учреждение в своей учетной политике должно закрепить тот вариант, который оно будет использовать в целях ведения учетного процесса. Кроме того, в части учета материальных запасов Инструкция N 157н позволяет учреждению самостоятельно определять единицу их бухгалтерского учета. Это может быть номенклатурный номер, партия, однородная группа и так далее. На основании этого в своей учетной политике учреждение должно указать, что оно понимает под единицей учета материальных запасов. Или другой пример. Инструкция N 157н обязывает учреждение присваивать такому виду активов, как основные средства и нематериальные активы, инвентарные номера, но при этом не содержит методики их формирования. Следовательно, в своем учетном документе бюджетное учреждение должно закрепить порядок формирования и присвоения инвентарных номеров указанным активам.

Бюджетные учреждения составляют свою отчетность в соответствии с [Инструкцией](#) о порядке составления, представления годовой, квартальной бухгалтерской отчетности государственных (муниципальных) бюджетных и автономных учреждений, утвержденной Приказом Минфина Российской Федерации от 25.03.2011 г. N 33н.

В состав бухгалтерской отчетности бюджетного учреждения включаются следующие формы отчетов:

Баланс государственного (муниципального) учреждения (форма 0503730);

Справка по консолидируемым расчетам учреждения (форма 0503725);

Справка по заключению учреждением счетов бухгалтерского учета отчетного финансового года (форма 0503710);

Отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности (форма 503737);

Отчет о принятых учреждением обязательствах (форма 0503738);

Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения (форма 0503721);

Пояснительная записка к Балансу учреждения (форма 0503760);

Разделительный (ликвидационный) баланс государственного (муниципального) учреждения (форма 0503830).

Бюджетное учреждение обладает правоспособностью юридического лица, а, следовательно, оно признается плательщиком налогов и сборов.

Исчислить правильно налоги невозможно без налоговой политики. Учитывая это, бюджетное учреждение должно иметь свою налоговую политику, которая также как и бухгалтерская должна включать в себя организационный раздел и методологический, в котором бюджетное учреждение должно закрепить используемые правила исчисления налогов.

Бюджетные учреждения самостоятельно распоряжаются доходами, полученными ими в рамках деятельности, приносящей доходы. Такая самостоятельность влечет за собой общий порядок налогообложения их доходов. Следовательно, сегодня бюджетные учреждения исчисляют и уплачивают налог на прибыль в общем порядке, определенном главой 25 "Налог на прибыль организаций" Налогового Кодекса РФ.

Учитывая это, в своей налоговой политике бюджетные учреждения, как и все иные налогоплательщики, должны закрепить те моменты, в отношении которых глава 25 Налогового Кодекса РФ не содержит однозначных методов учета, либо не дает каких-либо четких правил исчисления указанного налога.

При этом следует иметь в виду, что бюджетные учреждения не платят налог на прибыль с полученных и использованных средств целевого финансирования в качестве которых у них выступают бюджетные субсидии и гранты.

На это указывают положения подпункта 14 пункта 1 статьи 251 Налогового Кодекса РФ. Аналогичные разъяснения на этот счет приведены и в Письме Минфина Российской Федерации от 02.08.2012 г. N 02-03-09/3040 "О порядке уплаты налога на добавленную стоимость и налога на прибыль организаций государственными (муниципальными) учреждениями".

При этом бюджетное учреждение, получающее указанные средства целевого финансирования, обязано вести раздельный учет доходов (расходов), полученных (произведенных) в рамках целевого финансирования.

На основании статьи 284.1 Налогового Кодекса РФ организации, бюджетные учреждения, осуществляющие образовательную и (или) медицинскую деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, вправе применять налоговую ставку 0 процентов при соблюдении условий, установленных настоящей статьей.

Бюджетные учреждения нередко предоставляют в пользование государственное или муниципальное имущество, причем с 2011 года арендная плата зачисляется непосредственно на лицевые счета бюджетных учреждений, в силу чего они самостоятельно платят налоги с доходов, полученных от сдачи в аренду переданного им государственного или муниципального имущества. На это указывают и разъяснения чиновников, приведенные в Письме Минфина Российской Федерации от 30.05.2012 г. N 03-07-11/158.

С 01.01.2012 г. выполнение работ (оказание услуг) бюджетным учреждением в рамках государственного (муниципального) задания, источником финансирования которого является субсидия из соответствующего бюджета, не облагается налогом на добавленную стоимость. На это указывает подпункт 4.1 пункта 2 статьи 146 НК РФ. Подтверждают это и чиновники в Письме Минфина Российской Федерации от 04.04.2012г. №03-07-07/42.

Поэтому, если у бюджетного учреждения имеются налогооблагаемые операции, то ему необходимо продумать и закрепить в своем налоговом регламенте порядок ведения раздельного учета по НДС.

Несмотря на то, что в действующем бюджетном законодательстве РФ не закреплено и не раскрыто понятие «внутренний контроль» бюджетному учреждению необходимо создать положение о внутреннем контроле. От правильности составления которого зависит финансовый порядок в бюджетном учреждении. Внутренний контроль – это процесс управления деятельностью учреждения с целью эффективного и результативного использования бюджетных ресурсов, сохранности его финансовых и нефинансовых активов, соблюдения установленных требований и представления достоверной отчетности. В системе внутреннего контроля задействованы в той или иной степени все сотрудники.

Взаимодействие ЦБ и бухгалтерий ОУ в условиях самостоятельного ведения финансовой и хозяйственной деятельности

Экономика учреждений общего образования РФ на современном этапе определяется процессами реформирования межбюджетных отношений. С 2005 г. Началась децентрализация системы финансирования учреждений образования, законодательная база которой заложена целым рядом документов, в частности:

новой редакцией Закона РФ «Об образовании»

Федеральным законом от 04.07.03 № 95-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ»

Федеральным законом от 06.10.03 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ».

Для осуществления задач, поставленных вышеперечисленными документами, было создано ГУ ЦБ, которое призвано осуществлять плановую, корректирующую и координирующую деятельность среди ОУ. ведущих бухгалтерский учет самостоятельно. Такой подход нацелен на всесторонний

анализ расходования бюджетных средств, качественную и своевременную отчетность перед государственными органами власти.

Естественно, для того чтобы реализовать поставленные цели и задачи в полном объеме, требуется планомерная работа по созданию собственных бухгалтерий в ОУ, обучение персонала, разработка четкого алгоритма деятельности.

Взаимодействие ГУ ЦБ и бухгалтерий ОУ должно осуществляться на основе договора, определяющего права, обязанности сторон

А также, что очень важно, меру ответственности за принятые решения.

Работа по созданию бухгалтерий ОУ, организации четкого взаимодействия с ГУ ЦБ важна не только как деятельность, четко прослеживающих бюджетные потоки, но и как деятельность ОУ как юридического лица, позволяющая самостоятельно планировать и своевременно координировать финансовую деятельность учреждения.

Причем четкая и грамотная организация работы бухгалтерии непосредственно в ОУ помогает руководителю в организации образовательной деятельности, позволяя своевременно закрывать «узкие места», поощрять лучших, нести полную ответственность за деятельность своей организации.

Заключение. Заработная плата учителя обязательно должна быть достойной, точно также как и сам учитель должен профессионально и честно выполнять свою работу. Ведь, по сути, учитель формирует будущее общество, закладывая основы любви к Родине, долга, чести и т.п.

Сегодня заработная плата учителя складывается из следующих параметров:

оплата по тарификации (основных учебных часов);

обязательные надбавки и доплаты из НФЗ (проверка тетрадей, классное руководство, зав. кабинетом и т.д.);

выплаты стимулирующего характера за качество труда учителя.

Положительные моменты:

справедливо у всех учителей учитывается коэффициент за образование и педагогический стаж;

за счет обязательных выплат повышается ответственность за качество выполнения работ (тетради, инновационная деятельность и т.п.);

средняя заработная плата учителя (при условии работы более чем на одну ставку) соответствует средней по региону.

Недостатки:

доказанный факт: заработная плата не влияет на качество труда; поэтому стимулирующая часть выполняет роль только пополнения бюджета,

разница с зарплате учителей с различными категориями мала, и не стимулирует их профессионального роста;

доплата из федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя в размере 1000 рублей для СПб является номинальной.

Предложения:

1. Внести изменения в закон СПб «Об оплате....» в части повышения зарплаты с 01.01 каждого года начальная зарплата за одну ставку должна быть

существенно увеличена, тогда не будет необходимости изобретать различные механизмы для её искусственного повышения.

2. НФЗ в процентном отношении должен быть одинаковым для всех школ.

3. Разделить НФЗ на обязательные выплаты и стимулирующую часть должно само ОУ.

4. За счет экономии финансовых средств ОУ должно самостоятельно выполнять стимулирующий фонд.

5. Критерии стимулирующего фонда должны быть индивидуальными для каждого ОУ и разрабатываться самостоятельно (п.4,5 – опыт Москвы).

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников».

2. Программа развития деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2015-2020 гг. Утверждено постановлением Центрального Совета Профсоюза от 10.12.2015 г. № 2.

3. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормо-часов педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

4. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 г.

5. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2016 г., рег.№ 84-с от 15.12.2015 г.

6. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 29.11.2011 № 1620 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2007 № 255».

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8. Ворст Й, Ревентлоу П. Экономика формы. Перевод с датского. М. Высшая школа, 1994 г.

УЧЁТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.М.КОБЫЛКИНА

Чернышевская районная организаций Забайкальского края

Ключевые слова: мотивированное мнение, гарантии работникам, выборный профсоюзный орган.

Как известно, Трудовой кодекс РФ, вступивший в действие с 01.01.2002 года, принципиально изменил участие выборного органа первичной профсоюзной организации как субъекта трудового права в трудовых правоотношениях.

В настоящее время Трудовой кодекс РФ не предусматривает обязательного согласования какого-либо решения работодателя с представительным органом работников (исключение составляет ст. 374 Трудового кодекса РФ). Он ввел новое понятие "мотивированное мнение". Именно его должен учитывать работодатель при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по ряду определенных законодательством или коллективным договором статьям (положениям).

Принципиальное отличие "согласия" от "учета мотивированного мнения" заключается в том, что работодатель даже в случае несогласия выборного органа первичной профсоюзной организации с принимаемым работодателем решением имеет право поступить по-своему, то есть принять его. Здесь главное для работодателя - соблюсти процедуру принятия решения, то есть затребовать от выборного органа первичной профсоюзной организации мотивированное мнение.

В свою очередь, выборный орган первичной профсоюзной организации должен знать свои права и обязанности по даче мотивированного мнения. Как показывает практика, данное в соответствии с трудовым законодательством мотивированное мнение, например, о невозможности принятия работодателем какого-либо распорядительного акта (действия) помогает работнику отстоять свою позицию в суде против произвола работодателя и восстановить нарушенное право.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Защита профсоюзом социально-трудовых прав и интересов работников осуществляется в различных формах. Одной из них является участия профсоюза в нормотворческом процессе с тем, чтобы способствовать установлению наиболее благоприятных для работников условий труда. К ним относится участие профсоюза в рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, к числу основных форм участия профсоюзов в управлении трудом в организации отнес учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Только Трудовой кодекс РФ насчитывает более 20 таких случаев.

Немаловажным является то, что законодатель подробным образом отрегулировал порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, целиком посвятив ему две отдельные статьи Трудового кодекса: 372-ю (при принятии локальных нормативных актов) и 373-ю (при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками-членами профсоюзов).

По действующему законодательству, нарушение вышеуказанного порядка учета мнения профкома работодателем влечет за собой признание недействительными принятых им локальных нормативных актов либо признание незаконным увольнения работников по соответствующим основаниям.

Однако на практике во многих организациях существует пассивное и формальное отношение сторон к вышеуказанным обязательным процедурам. Особенно это касается соблюдения порядка учета мнения профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. В основном имеет место либо устное согласование между представителями работодателя и председателем профкома, либо формальное выражение письменного «согласия» того же председателя профкома на уже подписанном работодателем документе, что является недопустимым.

Профсоюзная сторона, вместо того, чтобы приучать работодателей взять за правило обращаться в профком в предусмотренных законом случаях, сама зачастую не отличается примерным правовым поведением во взаимоотношениях с работодателем по причине элементарного незнания специфики и важности процедурных вопросов. Порой работодатели знают Трудовой кодекс лучше профсоюзных работников и обращаются в профсоюзную организацию за получением мотивированного мнения. Однако профком не мотивирует свой ответ либо нарушает предусмотренные законом сроки для его подготовки. В итоге страдают рядовые члены профсоюза, так как теряют предусмотренную законом дополнительную защиту, как это ни печально, в том числе по вине их представителей. Хотя зачастую, грамотно осуществляя процедуру учета профсоюзного мнения, соблюдая предусмотренные законом обязательные формальности, профсоюзам можно эффективно добиваться отмены принимаемых работодателями незаконных решений.

Случаи учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (в порядке ст.372 ТК РФ)

В ряде статей Трудового кодекса РФ идет речь об учете мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.5, ч.7 ст.74;ст.81; ч.4.ст.99; ст. 105; ч.3 ст.112;ч.5 ст. 113; ч.2 ст.116; ч.1 ст.123; ч.4 ст.180; ч.2 ст.212; ч.4 297; ч.2 ст.299; ч.1 ст.301; ч.4 ст.302;ч.8 ст. 325; ч.5 ст. 326).

В ряде статей предусматривается учет мнения представительного органа работников (ч.2 ст. 81; ст.101; ч.3 ст. 103; ч.4 ст.135; ч.2 ст. 136; ч.3 ст. 147; ч.2 ст. 153; ч.3 ст.154; ч.1 ст. 162; ч.1 ст.190; ч.3 ст.196; ч.2 ст.221).

При этом следует иметь в виду, что под представительным органом подразумевается, в первую очередь, первичная профсоюзная организация, а также иные профсоюзные организации (при отсутствии первичной профсоюзной организации). Когда же закон предусматривает учитывать мнение лишь первичной профсоюзной организации, то учитывать мнение иных представителей работников в таком случае не требуется.

В предоставленной ниже таблице перечислены случаи учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

	Случаи учета мнения	№ статей	Содержание статьи
	при введении режима неполного рабочего времени в связи с изменением организационных или технологических условий труда, а также при отмене такого режима	74 (ч.5,ч.7)	В случае, когда причины, указанные в ч.1 настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст.372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6-ти месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
	при утверждении локальными актами порядка проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работников по п.3 ч.1 ст.81	81 (ч.2)	Порядок проведения аттестации (п.3 ч.1 ст.81) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
	при утверждении локальными актами перечня должностей работников с	101	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным

	ненормированным рабочим днем		нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
	при составлении графиков сменности	103(ч.3)	При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.
	при разделении рабочего дня на части	105	На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
	при определении локальными актами размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни	112 (ч.3)	Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом,

			принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
	при определении локальными актами порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков	116 (ч.2)	Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
	при утверждении графика отпусков	123 (ч.1)	Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
	при установлении локальными актами системы оплаты труда	135 (ч.4)	Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
0	при утверждении формы расчетного листка	136 (ч.2)	Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372

	выплаты заработной платы		настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
1	при установлении локальными актами конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	147 (ч.3)	Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.
2	при установлении локальными актами конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	153 (ч.2)	Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
3	при установлении локальными актами конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	154 (ч.3)	Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
4	при введении, замене, пересмотре норм труда	159, 162 (ч.1)	Работникам гарантируются: ... применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда,

			принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
5	при принятии необходимых мер при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации	180 (ч.4)	При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.
6	при утверждении правил внутреннего трудового распорядка	190 (ч.1)	Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
7	при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	196(ч.3)	Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
8	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	212 (ч.2, абз. 22)	Работодатель обязан обеспечить: ...разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками

			органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.
9	при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников	221 (ч.2)	Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

	при привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ч.2, 3 ст.99 ТК РФ	99(ч.4)	В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ	113(ч.5)	В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.373 при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата), 3

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части 1 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Для удобства восприятия информация приведена в следующей таблице.

Случаи учета мнения	№ статей	Содержание статьи
в случаях сокращения членов профсоюза	81 (ч.1п.2)	Сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
в случаях увольнения работников, являющихся членами профсоюза	81 (ч.1п.3)	В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
в случаях увольнения работников, являющихся членами профсоюза	81 (ч.1п.5)	неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей , если он имеет дисциплинарное взыскание

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

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 десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов 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 (заявления) 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 лишает работника или представляющий его интересы профком права 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

В данной главе мы рассмотрим порядок увольнения по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных в части первой статьи 81 ТК РФ работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в части первой статьи 374 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных в части первой настоящей

статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьями 373 ТК РФ.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Судебная практика Забайкальской краевой организации по защите трудовых прав при увольнении членов профсоюза по п.5. ст.81 ТК РФ и несоблюдении работодателем процедуры порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке ст.373.

12 апреля 2016 г., судебной коллегией по гражданским делам Забайкальского краевого суда поставлена точка в долгом судебном процессе по оспариванию дисциплинарных взысканий, восстановлению на работе, взысканию заработной платы за время вынужденного прогула и возмещению морального вреда.

В октябре 2015 г. за юридической помощью в Забайкальский краевой, Чернышевский районный комитеты профсоюза обратилась член профсоюза - **начальник органа Управления образованием администрации муниципального района «Чернышевский район» Забайкальского края.**

Распоряжением руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» Забайкальского края за нарушения, выразившиеся в бездействии по осуществлению надлежащего контроля за деятельностью директора одной из школ района ей был объявлен выговор.

Через 2 дня распоряжением руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» Забайкальского края с ней расторгнут трудовой договор по пункту 5 статьи 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей).

При анализе представленных документов установлено, что в течение 2015 года в отношении начальника органа Управления образованием Администрации муниципального района «Чернышевский район» Забайкальского края дважды неправомерно было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора, а также была грубо **нарушена и процедура увольнения** по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

Так, в нарушение требований ст. 373, 82 ТК РФ не было запрошено мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нарушение ст. 140, 84.1 ТК РФ при прекращении трудового договора в день прекращения трудового договора работнику не была произведена выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя.

Титовой Н.А., главным правовым инспектором аппарата Забайкальского краевого комитета профсоюза был составлен иск в защиту трудовых прав члена профсоюза, в котором к ответчику - Администрации муниципального района «Чернышевский район» Забайкальского края были выдвинуты требования:

- о признании неправомерным дисциплинарного взыскания;
- о восстановлении на работе;
- о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула;
- возмещении морального вреда.

Рассмотрение дела в Чернышевском районном суде Забайкальского края состоялось в январе 2016 г.

Интересы начальника органа Управления образованием Администрации муниципального района «Чернышевский район» представлял главный правовой инспектор аппарата крайкома профсоюза Н.А. Титова.

По решению судьи Чернышевского районного суда Забайкальского края иск был удовлетворен полностью.

Так, отменены приказ о дисциплинарном взыскании и приказ об увольнении, истец восстановлен в должности, с ответчика взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, и возмещен моральный вред.

Сразу после оглашения судебного решения истец вновь приступил к исполнению своих должностных обязанностей начальника муниципального учреждения «Управление образования Администрации муниципального района «Чернышевский район» .

Но вскоре в Забайкальский краевой суд ответчиком подана апелляционная жалоба с требованием отмены решения районного суда.

Прокуратур Чернышевского района Забайкальского края направил протест на удовлетворение данной жалобы.

Забайкальский Краевой комитет профсоюза оказал юридическую помощь истцу в составлении отзыва на апелляционную жалобу ответчика.

12 апреля 2016 года в Забайкальском краевом суде состоялось рассмотрение дела по апелляционной жалобе ответчика об отмене решения Чернышевского районного суда.

Краевой суд поставил оставить решение районного суда без изменения, и, таким образом, апелляционная жалоба ответчика не была удовлетворена.

Член Профсоюза, начальник муниципального учреждения «Управление образованием администрации МР «Чернышевский район» Забайкальского края успешно продолжает трудовую деятельность.

Ниже приводим судебное решение по данному делу

(Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 12.04.2016)

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Председательствующий по делу Дело № 33-1653-2016 судья Силяева И.Л.
Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда в составе:

Председательствующего судьи Иванова А. В.

судей краевого суда Погореловой Е. А., Усольцевой С. Ю. с участием прокурора Камратовой А. Г. при секретаре Кашкаровой Н. А.

рассмотрела в открытом судебном заседании в городе Чите 12 апреля 2016 года гражданское дело по иску Чайка О.В. к Администрации муниципального района «Чернышевский район» о признании дисциплинарного взыскания незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время

вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе руководителя администрации МР «Чернышевский район» Чтчан М.В.,

на решение Чернышевского районного суда Забайкальского края от <Дата>, которым постановлено: исковые требования Чайка О.В. удовлетворить частично.

Признать распоряжение руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» №-р от <Дата> о привлечении начальника МУУО администрации МР «Чернышевский район» Чайка О.В. к дисциплинарному взысканию в виде выговора незаконным.

Признать распоряжение руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» №-р от <Дата> о привлечении начальника МУУО администрации МР «Чернышевский район» Чайка О.В. к дисциплинарному взысканию в виде увольнения незаконным.

Восстановить Чайка О.В. в должности начальника Муниципального учреждения управления образованием администрации муниципального района «Чернышевский район» с <Дата>.

Взыскать с администрации муниципального района «Чернышевский район» в пользу Чайка О.В. заработную плату за время вынужденного прогула за период с <Дата> по <Дата> в сумме <данные изъяты> копеек.

Взыскать с администрации муниципального района «Чернышевский район» в пользу Чайка О.В. компенсацию морального вреда в сумме <данные изъяты>) рублей.

В удовлетворении остальной части исковых требований Чайка О.В., отказать.

Взыскать с администрации муниципального района «Чернышевский район» государственную пошлину в доход местного бюджета <данные изъяты> копеек.

Решение суда в части восстановления Чайка О.В. на работе подлежит немедленному исполнению.

Заслушав доклад судьи краевого суда Иванова А.В., судебная коллегия **установила:**

Чайка О.В. обратилась в суд с вышеназванным иском, указывая на то, что на основании распоряжения №-р руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» от <Дата> Чайка О.В. назначена на должность начальника управления образованием администрации муниципального района «Чернышевский район». При МОУ СОШ <адрес> действовал летний оздоровительный лагерь «Робинзон», материальная база лагеря на лето 2015 года не соответствовала условиям отдыха детей. На неоднократные просьбы истца и директора МОУ СОШ <адрес> о выделении денежных средств для ремонта лагеря, главой администрации МР «Чернышевский район» Чтчан М.В. мер не предпринималось.

<Дата> МОУ СОШ <адрес> признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.2 ст. 20.4 КоАП РФ, и назначено наказание в виде административного штрафа в размере <данные изъяты> рублей. В июле 2015 года распоряжение главы администрации

муниципального района «Чернышевский район» принято решение лагерь не открывать. На момент принятия данного решения сумма административного штрафа увеличилась до <данные изъяты> рублей.

<Дата> распоряжением №-р руководителя администрации МР «Чернышевский район» Чайка О.В. объявлен выговор за отсутствие надлежащего контроля за деятельностью директора МОУ СОШ <адрес>. Считает, что оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности не имелось, поскольку об отсутствии финансирования летнего лагеря, привлечении школы к административной ответственности в виде штрафа, было доведено до сведения руководителя МР «Чернышевский район». Документы по административному правонарушению в отношении МОУ СОШ <адрес> были переданы юристу МУУО на исполнение.

Истец считал, что при наложении дисциплинарного взыскания не учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен. Чайка О.В. является членом профсоюза, однако при увольнении мотивированное мнение профсоюзной организации затребовано не было. Считает, что процедура увольнения была нарушена. Просила суд признать наложение дисциплинарного взыскания незаконным, восстановить на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Судом постановлено указанное выше решение.

В апелляционной жалобе руководитель администрации МР «Чернышевский район» Чтчан М.В. просит решение отменить, принять новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме. Администрация МР «Чернышевский район» считает решение Чернышевского районного суда незаконным по следующим основаниям. На основании распоряжения руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» №-р от <Дата> Чайка О.В. назначена начальником муниципального учреждения управления образованием администрации муниципального района «Чернышевский район». В должностные обязанности руководителя управления образованием входит контроль за деятельностью подведомственных образовательных учреждений, а также за руководителями данных учреждений. Заявитель жалобы указывает, что на протяжении продолжительного времени нахождения Чайка О.В. на должности начальника МУУО администрации МР «Чернышевский район», она неоднократно допускала нарушения исполнения своих должностных обязанностей, не осуществляла должного контроля за деятельностью централизованной бухгалтерии МУУО администрации МР «Чернышевский район», через которую осуществляется непосредственное финансирование всех муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования, подведомственных управлению образованием. Ограничившись устным замечанием, руководитель администрации МР «Чернышевский район» рассчитывал, прежде всего, на понимание О.В. Чайка своей особой роли руководителя и ответственности, положительные выводы и, учитывая имеющееся ранее дисциплинарное взыскание, наложение очередного привело бы к её увольнению по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Данные обстоятельства говорят о намерениях руководителя администрации района создать дополнительные условия для О.В. Чайка по

работе над ошибками и недопущению их впредь.

Администрация муниципального района «Чернышевский район» считает, что бездействие начальника управления образованием Чайка О.В., основанное на позиции юриста МУУО о нецелесообразности обжалования Постановления № от <Дата>, является незаконным, так как не осуществление должного контроля со стороны начальника управления образованием Чайка О.В. за директором подведомственного общеобразовательного учреждения МОУ СОШ <адрес> Матафоновой В.А. и сотрудником управления образованием - юристом МУУО по не обжалованию данного постановления и не оказанию юридической помощи в составлении жалобы, повлекло за собой неэффективные расходы бюджета района в размере 1200000 рублей.

Таким образом, выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела, так как обстоятельства ненадлежащего исполнения начальником МУУО Чайка О.В. по замещаемой должности были полно и всесторонне исследованы в ходе целевой проверки по оценке качества работы руководителей муниципальных учреждений муниципального района «Чернышевский район», проведенной на основании распоряжения руководителя администрации муниципального района «Чернышевский район» №-р от <Дата>, по выполнению решений контрольно-надзорных органов, судов, направленной на недопущение роста кредиторской задолженности и нарушений бюджетного законодательства и отображены в акте от <Дата>, подготовленного по её результатам, письменными доказательствами, полученными в ходе работы комиссии, представленными суду. Оснований не доверять материалам целевой проверки у суда не имелось. Чайка О.В. не представила надлежащих доказательств исполнения обязанностей, предусмотренных п.6 раздела III Должностной инструкции начальника МУУО и п. 5 Порядка. Ненадлежащее исполнение Истцом своих должностных обязанностей - контроля - повлекло за собой неэффективное разрастание расходов районного бюджета.

Судом оставлен без внимания существенный факт о том, что на момент вынесения постановления № от <Дата> о привлечении МОУ СОШ <адрес> к административному наказанию в виде штрафа в размере 400 000 рублей, пришкольный лагерь «Робинзон» находился на консервации. Отсутствие тревожной кнопки, неисправность пожарной сигнализации и другие несоответствия пожарной безопасности не нарушали ни чьих прав и не представляли угрозу жизни и здоровью детей. Больше того, работы по подготовке помещений лагеря к приему детей не были начаты. В таком состоянии лагерь находится в течение 10 месяцев года. Его деятельность носит сезонный характер. Таким образом, бездействие директоров школы Матафоновой В.А., Постниковой М.Ю. по обжалованию постановления надзорной службы, равно как бездействие начальника МУУО Чайка О.В., выразившееся в бесконтрольности, безразличии и равнодушии как работодателя к выполнению своих обязанностей подчиненными - директорами школ, по меньшей мере, трижды подряд, а также оставлении решения на откуп юристу МУУО, доказывают многократное ненадлежащее выполнение начальником МУУО своих обязанностей. Выше названные руководители, вместо того, чтобы доказывать факт нахождения лагеря на момент проведения проверки на

консервации, ограничились заявкой на выделение денежных средств на погашение штрафа.

Начальником МУУО - работодателем до сих пор не дана оценка действием (бездействием) директоров школ ни после вынесения постановления № от <Дата>, ни после вступления в законную силу решения суда об увеличении суммы штрафа, считая своим долгом только информировать администрацию района о необходимости выделения финансовых средств на выплату штрафов.

Решение Чернышевского районного суда от <Дата> основано на несостоятельности доводов истца, пытавшегося истолковать все в свою пользу. Суд, почему-то не учел, что управление образованием - это вышестоящая организация для образовательных учреждений. Оно является главным распорядителем бюджетных средств в сфере образования, а также осуществляет контрольные функции, оказывает юридическую помощь подведомственным учреждениям, несет ответственность за выполнение бюджетного законодательства РФ.

Судом также не исследованы все обстоятельства дела, в частности, не вызвана в судебное заседание, не допрошена в качестве свидетеля бывший юрист МУУО Базарова Т.Д., которая якобы изучив постановление № от <Дата>, высказала свое мнение о нецелесообразности его обжалования. При этом Чайка О.В. не представила никаких документально подтвержденных выводов юриста Базаровой Т.Д. по не обжалованию выше указанного постановления.

Выводы суда, основанные исключительно на показаниях О.В. Чайка, при отсутствии показаний юриста Базаровой Т.Д., у администрации муниципального района «Чернышевский район» вызывают сомнения в объективности и, как следствие, законности принятого решения.

Таким образом, администрация муниципального района «Чернышевский район» считает, что дисциплинарное взыскание вынесенное на основании распоряжения №-р от <Дата> было наложено в соответствии с требованиями статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением установленного законом срока.

Кроме того, Чайка О.В., как начальник МУУО, систематически не предпринимала никаких мер дисциплинарного характера в отношении своих подчиненных, результатом чего стало обременение бюджета муниципального района «Чернышевский район» штрафом в размере <данные изъяты> рублей.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание по п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ должно быть произведено с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Следовательно, запрос мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации был направлен <Дата> в орган первичной профсоюзной организации администрации муниципального района «Чернышевский район». <Дата> был получен ответ первичной профсоюзной организации, в котором указано, что мотивированное мнение не может быть вынесено, так как Чайка О.В., начальник МУУО администрации МР «Чернышевский район», не является членом первичной профсоюзной

организации администрации МР «Чернышевский район».

Таким образом, требования ст. 371 Трудового кодекса Российской Федерации, администрацией района при расторжении трудового договора по п.5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Чайка О.В. соблюдены.

В письменных возражениях на апелляционную жалобу Чайка О.В. и помощник прокурора района Седько И.А. каждый в отдельности просят суд оставить без удовлетворения апелляционную жалобу администрации МР «Чернышевский район», решение без изменения, поскольку считают его законным, обоснованным и правомерным.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы и возражения на неё, выслушав представителя ответчика по доверенности Жалсанова Ч. Н., поддержавшего апелляционную жалобу, истца Чайка О. В., считавшую решение суда правильным, заслушав заключение прокурора прокуратуры Забайкальского края Камратовой А. Г., полагавшей решение суда оставить без изменения, судебная коллегия приходит к следующему.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При этом обязанность доказать законность и обоснованность увольнения согласно ст. 56 ГПК РФ возлагается на работодателя.

Из распоряжения от <Дата> №-р об увольнении Чайка О. В. нельзя сделать вывод о том, какой проступок работника послужил основанием для расторжения трудового договора, не приведены основания для издания данного распоряжения.

Доказательств ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей Чайка О. В. в суд первой инстанции также не представлено.

В соответствии с ч. ч. 1 – 2 ст. 373 Трудового кодекса РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Из материалов дела следует, что Чайка О. В. является членом профсоюзной организации МУУО МР «Чернышевский район», что подтверждается списком членов профсоюзной организации (т. 1 л.д. 215). Между тем, мнение профсоюзной организации МУУО об увольнении работника работодателем не запрошено, копии документов в профсоюзный орган в установленном порядке не направлены.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришёл к правильным

выводам о недоказанности ответчиком оснований для увольнения истицы по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и о нарушении порядка увольнения.

Доводы апелляционной жалобы о наличии оснований для привлечения Чайка О. В. к дисциплинарной ответственности на основании распоряжения №-р от <Дата> являлись предметом обсуждения в суде первой инстанции и обоснованно не приняты судом в качестве состоятельных.

Не могут быть приняты во внимание также и доводы заявителя жалобы о том, что судом не допрошена в качестве свидетеля юрист МУУО Базарова Т. Д., поскольку таких ходатайств ответчиком в суде не заявлялось.

Иные доводы апелляционной жалобы сводятся к переоценке имеющихся в деле доказательств и не опровергают выводов суда о недоказанности оснований для увольнения истицы.

При указанных обстоятельствах суд первой инстанции не находит оснований для удовлетворения апелляционной жалобы по её доводам.

Вместе с тем, судебная коллегия не может согласиться с выводами суда о восстановлении Чайка О. В. на работе с <Дата>, поскольку работник должен быть восстановлен на работе с даты, следующей за днём увольнения. Согласно распоряжения об увольнении Чайка О. В. уволена с <Дата>, последним рабочим днём являлось <Дата>, следовательно, восстановлена на работе истица должна быть с <Дата>. Поэтому в указанной части решение суда подлежит изменению.

Руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия **определила:** решение Чернышевского районного суда Забайкальского края от <Дата> частично изменить. Восстановить Чайка О.В. на работе с <Дата>. В остальной части решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения.

Председательствующий: Иванов А. В.

Судьи: Погорелова Е. А.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ).
2. Н.Г. Гладков «Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников». Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. 3-е изд., 2016.
3. Постановление Пленума Верховного суда РФ «О применении судами норм Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г
4. Ю.П. Илясова «Об учете мотивированного мнения выборного профсоюзного органа» М:Научный центр профсоюзов, 2008.
5. Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; 17-е издание, дополненное; постатейный). - Специально для системы ГАРАНТ, 2016 г.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Т.Н. Козырева

Первичная профсоюзная организация детского сада №278 Кировского района г. Коасноярска

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, гарантии и компенсации.

Специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах учреждения проводят в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее — Закон № 426-ФЗ). СОУТ проводят не реже одного раза в пять лет, если нет оснований для проведения внеплановой СОУТ (ч. 4 ст. 8 и ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

Зачем проводить СОУТ? Результаты специальной оценки условий труда применяются в частности, для того, чтобы (ст. 7 Закона № 426-ФЗ):

предоставить работникам гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом;

установить дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР в пониженном размере с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

рассчитать скидку (надбавку) к страховому тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обосновать финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.

По общему правилу организация может проводить СОУТ поэтапно и завершить ее не позднее 31 декабря 2018 года, если у нее нет сотрудников с рабочими местами, работа на которых (ч. 6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ):

осуществляется по профессиям, должностям или специальностям согласно Списку № 1 или Списку № 2 и это дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

относится к вредной или опасной и это подтверждено результатами ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или СОУТ на рабочих местах.

Такой порядок установлен в части 6 статьи 27 Закона № 426-ФЗ.

На рабочих местах, перечисленных в части 6 статьи 10 Закона № 426-ФЗ, СОУТ нужно провести как можно скорее. Иначе учреждение может быть оштрафовано.

На рабочих местах, аттестованных до 1 января 2014 года, СОУТ можно не проводить, пока действительны ее результаты — в течение пяти лет со дня завершения аттестации (ч. 4 ст. 27 Закона № 426-ФЗ).

Процедура проведения СОУТ.

СОУТ проводят по методике, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (ч. 3 ст. 8 Закона № 426-ФЗ).

Процедуру СОУТ удобнее рассмотреть на схеме ниже.

Схема- процедура проведения СОУТ.

1. Шаг 0 – определите, надо ли и когда надо проводить специальную оценку условий труда
 2. Шаг 1 – образование комиссии по проведению специальной оценки условий труда
 3. Шаг 2 – разработка и утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ с указанием аналогичных рабочих мест
 4. Шаг 3 – поиск и привлечение к СОУТ специализированной организации
 5. Шаг 4 – разработка и утверждение графика проведения СОУТ
 6. Шаг 5 – проведение идентификации производственных факторов
 7. Шаг 6 – составление и отправка в соответствующий государственный орган декларации о соответствии условий труда нормативным требованиям
 8. Шаг 7 – проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов
 9. Шаг 8 - отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда и составление отчета
 10. Шаг 9 – изучение отчета о проведении специальной оценки условий труда, подписание его членами комиссии и утверждение
 11. Шаг 10 – ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда
 12. Шаг 11 – размещение на официальном сайте организации сводных данных о результатах СОУТ и о мероприятиях по улучшению условий труда.
- Документальное оформление

Документальное оформление этапов СОУТ:

№ п/п	Этапы проведения СОУТ	Каким документом оформить	Пояснение
1-й этап. Подготовка к проведению СОУТ			
1	Создаем комиссию по проведению СОУТ	Приказ составляем в произвольной форме	Комиссию с нечетным числом членов возглавляет работодатель или его представитель. Членов комиссии знакомим с приказом под роспись

2	Утверждаем график проведения СОУТ	График составляем в произвольной форме	В графике указываем сроки и этапы проведения СОУТ. Членов комиссии знакомим с графиком под роспись
3	Утверждаем перечень рабочих мест, на которых будет проведена спецоценка	Перечень составляем в произвольной форме	Комиссия утверждает перечень рабочих мест, которые подлежат СОУТ, включая аналогичные рабочие места
4	Закключаем договор с организацией, проводящей спецоценку	Как правило, форму договора предлагает исполнитель. Заказчик вправе ее дополнить	Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, размещен на сайте Минтруда России www.rosmintrud.ru
2-й этап. Проведение СОУТ			
5	Эксперт привлеченной организации проводит идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов	Эксперт организации, проводящей СОУТ, заносит в протокол результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов	Комиссия по проведению СОУТ утверждает протокол результатов идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов
6	Декларируем соответствие условий труда	Форма декларации утверждена приказом	Декларацию оформляем в отношении рабочих мест, на которых вредные и

	государственным нормативным требованиям охраны труда	Минтруда России от 07.02.2014 № 80	опасные производственные факторы не идентифицированы и условия труда комиссия признала допустимыми. Декларацию нужно представить в Роструд
7	Эксперт проводит исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов	Эксперт организации, проводящей СОУТ, составляет протокол	Комиссия утверждает протокол результатов исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов
3-й этап. Подведение итогов проведения СОУТ			
8	Утверждаем отчет о проведении СОУТ	Эксперт организации, проводившей СОУТ, составляет отчет по форме, утвержденной в приложении № 3 к приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н	Отчет подписывают все члены комиссии и утверждает председатель комиссии
9	Знакомим работников с результатами СОУТ	Работники расписываются в листе ознакомления,	С результатами СОУТ нужно ознакомить работников под роспись в течение 30 календарных

		составленном в произвольной форме	дней со дня утверждения отчета
10	Размещаем на официальном интернет-сайте учреждения сводные данные о результатах СОУТ	Разделы V и VI отчета о проведении СОУТ	При наличии такого сайта на размещение дается 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ
11	Уведомляем ФСС РФ о результатах СОУТ	Сведения о проведении СОУТ заносим в таблицу 10 формы-4 ФСС	Первый раз эти сведения отражаем при подаче отчетности по форме-4 ФСС по состоянию на 1 января следующего года. В текущем году в таблице 10 отражаем информацию о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда или СОУТ, проведенных по состоянию на 1 января 2015 года

По результатам СОУТ на рабочих местах:
устанавливают классы (подклассы) условий труда (ч. 2 т. 3 Закона № 426-ФЗ);

оформляют карты СОУТ (п. 3 ч. 1 ст. 15 Закона № 426-ФЗ);
разрабатывают перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, занятых на вредных и опасных работах (п. 3 и 8 ч. 1 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

По результатам СОУТ на рабочих местах некоторых сотрудников признаны вредными (подклассы 3.1 и 3.2). Нужно ли отразить это в их трудовых договорах? Нужно.

После проведения СОУТ работодатель должен ознакомить работников под роспись с ее результатами в срок не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ (ч. 5 ст. 15 Закона № 426-ФЗ).

Если при заключении трудового договора рабочее место соответствовало нормативным требованиям, а СОУТ признала условия труда вредными, работника нужно об этом уведомить.

Поскольку теперь работник имеет право на определенные гарантии и компенсации, нужно подписать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору. В нем следует указать новый класс (подкласс) условий труда, установленный на рабочем месте по результатам СОУТ, а также гарантии и компенсации, которые полагаются работнику.

Гарантии работникам занятым во вредных и опасных условиях труда.

Дополнительные гарантии работников	Вредные условия труда, 3 класс подклассы				Опасные условия труда, 4 класс
	3.1	3.2.	3.3	3.4.	
Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ)	-	-	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ч. 1 и 2 ст. 117 ТК РФ)	-	+	+	+	+
Доплата – не менее 4% к окладу (ч. 2 ст. 147 ТК РФ)	+	+	+	+	+

Поэтому за вредные условия труда на рабочих местах:
с классом вредности 3.1 — надо увеличить зарплату не меньше, чем на 4%;
с классом вредности 3.2 — надо увеличить зарплату и предоставить работнику дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

Результаты СОУТ действуют со дня утверждения отчета. С этой же даты возникает и право работника на трудовые гарантии (письмо Минтруда России от 26.03.2014 № 17-3/10/В-1579).

Основание для выплаты работнику доплаты за вредность и оплаты допотпусков — трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) и приказ директора.

Особенности проведения СОУТ в ДОУ

1. Повар, шеф-повар, машинист по стирке белья. За вредные условия труда работники по указанным должностям имели право на дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней. Обратим на них особое внимание.

Право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней имеют работники с классом вредности 3.2.

В соответствии с таблицей 5 приложения № 20 к Методике проведения СОУТ, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н заполняется протокол проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса.

Таблица 5

Рабочее положение тела работника в течение рабочего дня (смены)

Класс (подкласс) условий труда			
оптимальный	допустимый	вредный	
1	2	3.1	3.2
Свободное удобное положение с возможностью смены рабочего положения тела (сидя, стоя). Нахождение в положении "стоя"*(1) до 40% времени рабочего дня (смены).	Периодическое, до 25% времени смены, нахождение в неудобном*(2) и (или) фиксированном*(3) положении. Нахождение в положении "стоя" до 60% времени рабочего дня (смены).	Периодическое, до 50% времени смены, нахождение в неудобном и (или) фиксированном положении; периодическое, до 25% времени рабочего дня (смены), пребывание в вынужденном положении*(4). <u>Нахождение в положении "стоя" до 80% времени рабочего дня (смены).</u> Нахождение в положении "сидя" без перерывов от 60 до 80% времени рабочего дня (смены).	Периодическое, более 50% времени рабочего дня (смены), нахождение в неудобном и (или) фиксированном положении; периодическое, более 25% времени рабочего дня (смены), пребывание в вынужденном положении. <i>Нахождение в положении "стоя" более 80% времени рабочего дня (смены).</i> Нахождение в положении "сидя" без перерывов более 80% времени рабочего дня (смены).

Заполняется протокол(выписка) проведения исследований (испытаний) и измерений тяжести трудового процесса.

Краткое описание выполняемой работы: Работу выполняет женщина (повар). Продолжительность рабочей смены 8 часов. Осуществляет подготовку основной продукции, входящей в меню, и готовит обеды для детей, строго соблюдая технологический процесс и согласно установленным рецептам. Отпускает готовые блюда на линии раздачи. Производит заготовки продуктов на следующий день. 6 часов рабочей смены находится в положении стоя. Участвует в приготовлении пищи на 250 человек. За смену переносит кастрюли с готовой продукцией от 5 кг до 10 кг 20 раз на расстояние от 1 до 4 метров. При приготовлении блюд, чистке овощей и др. совершает 20000 стереотипных движений при региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса).

Работу выполняет женщина (машинист по стирке белья). Рабочая смена 8 часов. Осуществляет работу по сортировке (стоя) бывшего в употреблении белья, его метку и стирку. Проводит мелкий ремонт и гладит после стирки. Участвует в составлении актов на списание пришедшей в негодность санитарной одежды, белья и других предметов. За смену переносит по 5 кг белья 6 раз на расстояние 6 метров. 394 минут в смену сортирует белье, гладит, переносит и т.д. при этом совершает 50 региональных движений руками в минуту. При глажке в течении 280 минут утюг, весом 1,5 кг, перемещает на 0,5 метра 10 раз за минуту. Рабочая поза свободная, в положении стоя 82 % времени.

Расчет фактических значений измеряемых величин показателей тяжести труда (повар):

Показатель	
1.2.1	10 кг х 4 м х 10 раз = 400 кгм
1.2.2	10 кг х 1 м х 10 раз = 100 кгм , 400 кгм + 100 кгм = 500 кгм суммарная нагрузка. 2,5 м среднее расстояние переноса
2.1	10 кг
2.2	10 кг
2.3.2	(10 кг х 20 раз) : 8 часов = 25 кг/час
5.	85 % смены работа в позе стоя
6.	50 наклонов

Фактические и нормативные значения измеряемых параметров (повар):

Показатели тяжести трудового процесса	Фактическое значение тяжести трудового процесса	Допустимое значение тяжести трудового процесса	Класс условий труда
5. Рабочая поза, % смены		-	3.2
5.1. Свободная	100	-	
5.2. Стоя	85	до 60	
5.3. Неудобная	не характерен	до 25	
5.4. Фиксированная	не характерен	до 25	
5.5. Вынужденная	не характерен	-	
5.6. Поза «сидя» без перерывов	не характерен	до 60	

Заключение (повар):

- фактический уровень вредного фактора не соответствует гигиеническим нормативам;
- класс условий труда - 3.2

За работником (повар) сохраняется право на оплачиваемый дополнительный отпуск за вредные условия труда.

Иные непедагогические должности, относящиеся к младшему обслуживающему персоналу (далее – МОП).

Часть 5 ст. 282 говорит, что не допускается работа по совместительству на работах с вредными условиями труда, если основная связана с такими же условиями.

Согласно постановлению № 14 от 27.01.2010 г. администрации г. Красноярск минимальные размеры – оклады труда для МОП настолько малы (от 2-х до 3-х тысяч), что компенсационная доплата за вредные условия труда в размере 4% при классе вредности 3.1 даже с учетом районного коэффициента и северных составит от 128 руб. до 192 руб., работник больше, чем 9926 руб. не получит (региональный МРОТ).

При этом работник потеряет возможность выполнять дополнительную работу по должности на 0,5 ставки с классом вредности 3.1 на условиях внутреннего совместительства (или внешнего), а ,значит, и возможность заработать $9926 \times 1,5 = 14889$ руб.

Ответственность за невыполнение СОУТ

С 1 января 2015 года работодателя могут привлечь к административной ответственности, если он (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

- нарушил установленный порядок проведения СОУТ;
- не провел СОУТ.

Должностному лицу учреждения может быть вынесено предупреждение или назначен административный штраф в размере от 5000 до 10 000 руб. Для учреждения размер штрафа может составить от 60 000 до 80 000 руб.

К нарушениям установленного порядка проведения СОУТ можно, в частности, отнести случаи, когда администрация:

- не ознакомила работников с результатами СОУТ;
- пропустила срок подачи декларации;
- провела СОУТ не на всех рабочих местах;
- не создавала комиссию по проведению СОУТ;
- не провела СОУТ на новых рабочих местах, введенных в эксплуатацию.

Если учреждение (должностное лицо) было привлечено к ответственности за нарушения, указанные в части 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ, но совершила их повторно, ответственность будет жестче:

- для должностных лиц — штраф в размере от 30 000 до 40 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет;

- для учреждения — административный штраф в размере от 100 000 до 200 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Заключение. Внесены изменения в Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Название документа: Федеральный закон от 01.05.2016 № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона „Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования“ и Федеральный закон „О специальной оценке условий труда“»

Новая редакция закона предусматривает декларирование соответствия условий труда на рабочих местах. Если на 1 мая 2016 г. условия труда на рабочих местах признаны оптимальными или допустимыми, работодатель должен подать уточненную декларацию соответствия с включением в нее данных рабочих мест.

Форма и порядок подачи декларации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

Срок действия декларации может быть продлен на следующие пять лет, если не выявлены обстоятельства, которые прекращают ее действие.

Если в ходе надзорных мероприятий будут обнаружены нарушения нормативов в отношении работников или рабочих мест, декларация признается недействительной, и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

В новой редакции закона также регламентируется использование при оценке специальных условий труда методик или методов измерений, утвержденных федеральными органами исполнительной власти.

Методы исследований и измерений должны быть надлежащим образом аттестованы и внесены в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений до 31 декабря 2020 г.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ.
2. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.
3. Постановление № 14 от 27.01.2010 г. администрации г. Красноярск

4. Федеральный закон от 01.05.2016 № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона „Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования“ и Федеральный закон „О специальной оценке условий труда“»

5. Трудовой кодекс Российской Федерации.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

З.А.ЛАТЫПОВА

Первичная профсоюзная организация Детской школы искусств №7 г. Набережные Челны, Республики Татарстан

Ключевые слова: персональные данные, обработка персональных данных

В настоящее время развитие современных технических средств позволяет собирать и обрабатывать огромные объемы социально значимых сведений, необходимых для жизнедеятельности человека, общества и государства. А развитие компьютерной техники дает возможность получать доступ и использовать различные банки данных практически о любом человеке. Кто владеет информацией, тот владеет миром, - справедливо полагают философы. Информация, является неременным условием жизни и социальной деятельности людей, предметом их постоянного внимания. Она сопровождает любые социальные отношения, определяет решения и действия индивида.

Человек, находящийся постоянно в отношениях с другими людьми, организациями, органами власти, вынужден сообщать свои данные для того, чтобы совершать юридически значимые действия, реализовать свои права и возлагать на себя соответствующие обязанности. Однако любая информация может быть использована как на благо, так и во вред людям. Правовой режим защиты персональных данных в современных условиях приобретает актуальное значение в виду того, что российским законодательством, и, прежде всего Конституцией РФ провозглашен принцип невмешательства в частную жизнь лица. В связи с этим работодатели могут получать от работников информацию только в добровольном порядке и строго ограниченную целями, определенными в законодательстве.

Будущему работнику нужны гарантии, что данная информация будет использоваться в строгом соответствии с законом и ни при каких обстоятельствах не станет достоянием общественности.

Данная тема в настоящее время особенно актуальна, т. к. активное использование средств компьютерной техники и информационно-обрабатывающих технологий, а также увеличивающийся объем массивов информации вызывает появление новых проблем, требующих от работодателей принятия адекватных мер реагирования.

Общая характеристика персональных данных.

1.1. Понятие и особенности персональных данных работника.

Согласно ТК РФ под персональными данными подразумевается «информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника» (ч.1 ст. 85 гл. 14 ТК РФ)[2].

При определении объема и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и другими федеральными законами. (п. 2 ст. 86 ТК РФ) [2]

В статье 3 Федерального закона «О персональных данных», определение к персональным данным дается следующим образом: «Персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация». [4]

Персональные данные непосредственно связаны с конкретным человеком, они подчеркивают его правовой статус, содержат необходимый объем информации о человеке, который участвует в соответствующих правоотношениях. И он не заинтересован в их распространении, поэтому, персональные данные охраняются различными правовыми средствами. Исходя из этого, доступ к персональным данным должен быть ограниченным: работодатель, сотрудники кадровых служб и др. В настоящее время особое внимание уделяется на правовое регулирование персональных данных.

При приеме на работу нового сотрудника работодатель старается узнать о нем как можно больше, просит представить необходимые (а иногда и не очень необходимые) документы, так как полнота сведений о работнике в будущем позволит выстроить с ним хорошие трудовые правоотношения. Так, принимая на работу нового сотрудника, работодатель получает доступ к его персональным данным. Но основную информацию о работнике работодатель получает, прежде всего, из документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора в соответствии со ст. 65 ТК РФ. [2]:

- из паспорта и иного документа, удостоверяющего личность;
- из трудовой книжки;
- страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- из документов воинского учета;
- из документов об образовании и квалификации.

Этот перечень не является исчерпывающим, так как в ч. 2 ст. 65 ТК сказано, что «с учетом специфики работы ... может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов». [2]

Если для конкретной организации не предусмотрены специальные документы в нормативных актах, то работодатель не имеет право требовать их от сотрудников. Несмотря на это, работодатель, часто нарушая правило, запрашивает у будущего работника информацию, не относящуюся к его будущей специальности.

А также работодатель не имеет права требовать сведения о национальности, поле, языке, происхождении, имущественном, социальном

положении, возрасте, отношении к религии, политических убеждениях, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также других сведений, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). [2]

В Федеральном законе «О персональных данных» также выделяются «особые категории персональных данных», обработка которых без письменного согласия работника не допускается и возможна только в исключительных случаях (ч. 2 ст. 10).[4]

Таким образом, персональные данные работника - это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

В процессе трудовой деятельности работника работодатель копит и хранит документы, содержащие персональные данные работника. В образовательных учреждениях персональные данные содержатся в документации отдела кадров. При заключении трудового договора в отдел кадров работник представляет следующие документы:

- Анкета, автобиография, личный листок по учету кадров, заявление о приеме;
- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовая книжка;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета;
- Документы об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний;
- Свидетельство о заключении брака, рождении детей;
- Справка о доходах с предыдущего места работы.

А эти документы оформляются работодателем при заключении трудового договора:

- Трудовой договор;
- Приказы по личному составу;
- Личная карточка работника;
- Трудовая книжка;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Соглашение на обработку персональных данных.

Кроме сотрудников в образовательных учреждениях обрабатываются персональные данные учащихся и их родителей. При поступлении в школу родители заполняют бланк заявления, где имеется строка о том, что родители согласны на обработку своих персональных данных и персональных данных ребенка. На основании этого заявления персональные данные учащихся и их родителей (кроме специальных категорий персональных данных) школа может обрабатывать без их согласия.

1.2 Категории персональных данных.

Вспомним, что персональные данные – это любая информация о людях.

В образовательных учреждениях это информация о сотрудниках, обучающихся школы и их родителях. Но в школах с персональными данными работает не только отдел кадров. Информацию о работниках можно найти в приемной (список сотрудников с домашними адресами и телефонами), во многих бухгалтерских программах, а также при оформлении многих профсоюзных документов тоже требуется данные работников. Поэтому здесь надо обратить внимание на категории персональных данных.

Законодательство определяет такие категории персональных данных как общедоступные, специальные категории, биометрические персональные данные и другие.

Общедоступными являются данные, доступ к которым предоставлен неограниченному кругу лиц с согласия субъекта персональных данных или на которые, в соответствии с федеральными законами, не распространяются требования соблюдения конфиденциальности. Это такие данные как фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и другие. Источниками такой информации являются, например, справочники, адресные, телефонные книги и т.п. По требованию субъекта сведения о нем могут быть в любое время исключены из общедоступных источников.

К специальным категориям относятся персональные данные, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни.

Обработка специальных категорий персональных данных допускается только в том случае, если:

- субъект персональных данных дал согласие в письменной форме на обработку этих данных;
- персональные данные субъекта являются общедоступными;
- персональные данные относятся к состоянию здоровья субъекта персональных данных и их обработка необходима для защиты его жизни и здоровья;
- обработка персональных данных осуществляется в медицинских целях, и осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну;
- обработка персональных данных членов общественного объединения или религиозной организации осуществляется соответствующими общественным объединением или религиозной организацией, действующими в соответствии с законодательством Российской Федерации, для достижения законных целей, предусмотренных их учредительными документами, при условии, что персональные данные не будут распространяться без согласия в письменной форме субъектов персональных данных;
- обработка персональных данных необходима в связи с осуществлением правосудия;
- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о безопасности, об оперативно-

розыскной деятельности, а также в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации;

- обработка персональных данных о судимости может осуществляться государственными органами или муниципальными органами в пределах полномочий, предоставленных им в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также иными лицами в случаях и в порядке, которые определяются в соответствии с федеральными законами;

- обработка специальных категорий персональных данных должна быть незамедлительно прекращена, если устранены причины, вследствие которых осуществлялась обработка (ст. 10, ч. 2). [4]

Следующая категория - биометрические персональные данные.

Биометрические персональные данные - сведения, которые характеризуют физиологические особенности человека и на основе которых можно установить его личность. Биометрические персональные данные обрабатываются только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных (Ст. 11). [4]

В связи с осуществлением правосудия, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о безопасности, об оперативно-розыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о порядке выезда и въезда в Российскую Федерацию персональные данные могут обрабатываться без письменного согласия субъекта.

В последние годы использование биометрических данных стало очень популярным. Такая популярность связана с угрозами активизировавшегося международного терроризма. Поэтому многие государства вводят в обращение паспорта с биометрическими данными.

Законодательство выделяет еще одну категорию – трансграничная категория данных.

Трансграничная передача данных – это передача персональных данных на территорию иностранных государств, обеспечивающих адекватную защиту прав субъекта персональных данных, осуществляется в соответствии с настоящим законом, и может быть запрещена или ограничена в целях защиты основ конституционного строя РФ (ст.12). [4].

Особенности защиты персональных данных в образовательных учреждениях (на примере «Детской школы искусств №7» г. Набережные Челны).

В настоящее время во всех образовательных учреждениях вводятся информационные системы, осуществляющие обработку персональных данных, делопроизводство, бухгалтерские программы и др. Такие системы создаются для ведения базы данных учащихся, родителей и работников школы, а также для оперативного управления учреждением. В связи с возросшими техническими возможностями по копированию и распространению информации данные, размещенные на информационных системах, могут стать доступным и тем самым причинить работнику материальный ущерб или моральный вред. Современный человек уже физически не способен скрыться от всего

многообразия применяемых в отношении него технических устройств, сбора и обработки данных о людях. Это и привело к необходимости принятия мер по защите персональных данных и со стороны государства, и со стороны общественности. Защита персональных данных непосредственно связана с защитой информации личного характера от несанкционированного доступа. Поэтому школы должны обратить внимание на требования законодательства о защите персональных данных участников учебного процесса.

Вот основные документы, которые дают правовое основание на обработку и защиту персональных данных:

- Конституция РФ;
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 85-90);
- Гражданский кодекс РФ;
- Налоговый кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в РФ»;
- Статья 13.11 КоАП РФ «Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных)»;
- Статья 137 УК РФ «Нарушение неприкосновенности частной жизни»;
- Указ Президента РФ №188 от 06.03.1997 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»;
- Устав МАУ ДО «Детская школа искусств №7» г. Набережные Челны.

Кроме вышеперечисленных федеральных законов, в целях обеспечения защиты персональных данных работников приняты и подзаконные нормативные правовые акты (постановления Правительства РФ, ведомственные нормативные правовые акты).

В утвержденном указе Президента РФ от 06.03.1997 № 188, в Перечне сведений конфиденциального характера, персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации. [6] Поэтому, работодатель, получающий доступ к персональным данным, должен обеспечить их сохранность.

Закон № 152-ФЗ выдвигает определенные требования к сбору, обработке и хранению персональных данных. Эти требования распространяются на все организации (независимо от формы собственности), в т.ч. на образовательные учреждения, которые выступают операторами, обрабатывающими в своих информационных системах персональные данные работников, обучающихся и их родителей.

В соответствии с ч. 1 ст. 19 Закона № 152-ФЗ «оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения, а также от иных неправомерных действий». [4]

Защита персональных данных также осуществляется в соответствии с

Постановлениями Правительства Российской Федерации от 17.11.2007 N 781 «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» и от 15.09.2008 N 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

Таким образом, правила обработки персональных данных, осуществляемые с использованием автоматизации и без использования средств автоматизации должны применяться с учетом требований вышеуказанных Положений.

Приказом Федеральной службы по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) от 05.02.2010 № 58 утверждено Положение о методах и способах защиты информации в информационных системах персональных данных, которое подробно регламентирует вопросы, связанные с порядком применения методов и способов защиты информации в информационных системах персональных данных оператором или уполномоченным им лицом.

Планирование мероприятий по защите персональных данных.

Любое образовательное учреждение осуществляет обработку персональных данных и является оператором персональных данных. Поэтому необходимо знать и соблюдать требования, предъявляемые действующим законодательством к их обработке.

Согласно введённой Федеральным законом от 25.07.2011 № 261 "О внесении изменений в Федеральный закон "О персональных данных" статье 22.1. в образовательных учреждениях необходимо назначить ответственное лицо за организацию обработки персональных данных. [4] В школах за сбор и обработку персональных данных работников отвечает кадровый работник. Он имеет «Должностной регламент по обеспечению безопасности персональных данных» утвержденный директором и дает письменное соглашение о неразглашении персональных данных субъекта. Также составляется план мероприятий по защите персональных данных по школе, утверждённый приказом руководителя образовательного учреждения.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Примечание
1.	Оформление правового основания обработки персональных данных	При вводе информацион-ной системы персональных данных (ИСПДн) в эксплуатацию	При создании ИСПДн необходимо оформить приказ о вводе ее в эксплуатацию. Приказ оформляется руководителем организации.
2.	Направление в уполномоченный Орган (Роскомнадзор) уведомления о своем намерении осуществлять обработку персональных данных с	При необходимости	Уведомление направляется при вводе в эксплуатацию новых информационных систем персональных данных, либо при внесении изменений в существующие.

	использованием средств автоматизации		
3.	Документальное регламентирование работы с ПД	При необходимости	Разработка положения по обработке и защите персональных данных, регламента специалиста ответственного за безопасность персональных данных, либо внесение изменений в существующие.
4.	Получение письменного согласия субъектов ПД (физических лиц) на обработку ПД в случаях, когда этого требует законодательство	Постоянно	Письменное согласие получается при передаче ПД субъектами для обработки в ИСПДн, либо для обработки без использования средств автоматизации. Форма согласия приведена в Положении об обработке и защите ПД.
5.	Пересмотр договора с субъектами ПД в части обработки ПД	При необходимости	(например, в договор может быть включено согласие субъекта на обработку и передачу его ПД). Пересмотр договоров проводится при необходимости и оставляется на усмотрение организации - оператора ПД.
6.	Установка сроков обработки ПД и процедуры их уничтожения по окончании срока обработки	При необходимости	Для каждой ИСПДн организацией - оператором ПД должны быть установлены сроки обработки ПД, что должно быть документально подтверждено в паспорте на ИСПДн. При пересмотре сроков - необходимые изменения должны быть внесены в паспорт ИСПДн.
7.	Ограничение доступа работников к ПД	При необходимости (при создании ИСПДн)	В случае создания ИСПДн, а также приведения имеющихся ИСПДн в соответствии с требованиями закона необходимо разграничить доступ к ПД сотрудников организации согласно матрице доступа

			(сотрудники наделяются минимальными полномочиями доступа, необходимыми для выполнения ими своих обязанностей, например, могут иметь права только на просмотр ПД) Матрица доступа утверждается руководителем организации. При необходимости пересматривается (увольнение, прием новых сотрудников и прочее), подшивается в паспорт ИСПДн.
8.	Повышение квалификации сотрудников в области защиты персональных данных	Постоянно	Ответственных за выполнение работ -не менее раз в два года, повышение осведомленности сотрудников -постоянно (данное обучение проводит ответственный за выполнение работ по ИБ).
9.	Инвентаризация информационных ресурсов с целью выявления присутствия и обработки в них ПД	Раз в полгода	
10.	Классификация информационных систем персональных данных (ИСПД)	При необходимости	Классификация проводится при создании ИСПДн, при выявлении в информационных системах ПД, при изменении состава, структуры самой ИСПДн или технических особенностей ее построения (изменилось ПО, топология и прочее).
11.	Выявление угроз безопасности и разработка моделей угроз и нарушителя	При необходимости	Разрабатывается при создании системы защиты ИСПДн
12.	Аттестация (сертификация) СЗПД или декларирование	При необходимости	Проводится совместно с лицензиатами ФСТЭК

	соответствия по требованиям безопасности ПД		
13.	Эксплуатация ИСПД и контроль безопасности ПД	Постоянно	

Кроме того, все документы, содержащие персональные данные работников (личные дела, картотеки, учетные журналы) хранятся в специально оборудованных шкафах. А трудовые книжки работников хранятся в сейфе отдельно от личных дел.

Таким образом, чтобы защитить персональные данные работников в образовательном учреждении надо создать режим обработки персональных данных, который включает:

- создание внутренней документации по работе с персональными данными;
- организацию системы защиты персональных данных;
- внедрение технических мер защиты персональных данных.

Правовое регулирование вопросов обеспечения защиты персональных данных работников на локальном уровне.

Статьей 87 ТК РФ предусмотрено, что «порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с учетом требований ТК РФ» и иных федеральных законов, что подразумевает регулирование порядка обработки персональных данных работников локальными нормативными и иными актами. [2]

В «Детской школе искусств №7» г. Набережные Челны основным локальным нормативным актом является утвержденное «Положение об обработке и защите персональных данных», который был принят с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Это Положение устанавливает порядок обработки персональных данных, их передачи, а также права, обязанности сторон, ответственность за нарушение установленных правил. С данным Положением знакомятся все сотрудники школы под подпись, где указываются фамилия, имя, отчество, должность, дата ознакомления и подпись.

Такой локальный нормативный акт является обязательным во всех образовательных учреждениях, и его отсутствие может считаться как нарушение работодателем трудового законодательства.

На основании ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель должен ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, которые непосредственно связаны с трудовой деятельностью. Так как персональные данные работников обрабатываются только в связи с трудовой деятельностью, локальные нормативные акты, регламентирующие обработку персональных данных, являются документами, связанными также с их трудовой деятельностью. Поэтому работник должен быть ознакомлен до подписания трудового договора и со всеми локальными нормативными актами, регламентирующими обработку персональных данных.

Для соблюдения требований закона «О персональных данных», а также

обезопасить себя при различных проверках, в «ДШИ №7» разработан комплект документов:

Заявление-согласие работника на обработку персональных данных;

Заявление-согласие работника на получение его персональных данных у третьей стороны;

Заявление-согласие работника на передачу его персональных данных третьей стороне (ст. 6, п. 1 ФЗ № 152- «О персональных данных»).

Согласие работника, члена профсоюза, на обработку персональных данных в первичной профсоюзной организации, так как в первичных профсоюзных организациях активно используются персональные данные сотрудников: при организации профсоюзного учёта, формировании социальных паспортов школы, при защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов и др.

Наряду с вышеуказанными документами, при хранении персональных данных, обязательно должен быть приказ об утверждении списка лиц, имеющих доступ к персональным данным работников, и обязательств о неразглашении.

В целях соблюдения режима конфиденциальности персональных данных в школе ведется Журнал учета персональных данных, где учитываются все факты ознакомления с персональными данными работников, а также информация о движении документов, включенных в личные дела и самих личных дел. В этом Журнале имеются графы о дате выдачи и возврата документов (личных дел), о сроке пользования, цели выдачи, наименовании выдаваемых документов (личных дел). В присутствии работника, возвращающего личное дело, обязательно сверяется наличие всех документов по описи.

Кроме этого также ведется Журнал учета выдачи персональных данных работников организациям и государственным органам, где регистрируется: поступающие запросы, сведения о лице, направившем запрос, дата передачи персональных данных или уведомления об отказе в их предоставлении, и какая именно информация была передана.

Следующий - Журнал учета обращений субъектов персональных данных о выполнении их законных прав в области защиты персональных данных. Здесь записывается: сведения о запрашивающем лице; краткое содержание обращения; цель получения информации; отметка о предоставлении или отказе в предоставлении информации; дата передачи/отказа в предоставлении информации; подпись запрашивающего лица; подпись ответственного сотрудника.

Регулярно в организации проводятся внутренние проверки наличия документов содержащих персональные данные работников. Такие проверки тоже фиксируются отдельно в журналах.

Таким образом, в «ДШИ №7» ведутся следующие учетные документы движения персональных данных работников:

Журнал учета передачи персональных данных;

Журнал учета выдачи персональных данных работников учреждения организациям и государственным органам;

Журнал проверок наличия документов, содержащих персональные данные работников;

Журнал учета обращений субъектов персональных данных о выполнении их законных прав в области защиты персональных данных.

Порядок передачи работодателем персональных данных работников.

Работодатель, при передаче персональных данных работника, должен соблюдать определенные требования (Гл. 14, ст.88 ТК) [2]:

- без письменного согласия работника, не сообщать персональные данные работника третьей стороне, если нет угрозы жизни и здоровью работника, а также в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

- «не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия»;

- лица, которые имеют доступ к персональным данным работника, должны соблюдать режим секретности и имеют право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретной работы.

В статье 90 ТК РФ, указывается «ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника» [2]. Виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Информация, относящаяся к персональным данным работника, может быть предоставлена государственным органам в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами. При этом персональные данные работника должны быть ограничены той информацией, которые необходимы для выполнения конкретной функции указанными представителями.

Так как персональные данные являются конфиденциальной информацией, лица, которые получили персональные данные работника на законном основании, должны использовать их только в целях, которые заявлялись при запросе соответствующей информации, и не разглашать эту информацию (исключения из данного правила определяются только федеральными законами).

На основании Трудового кодекса РФ, Налогового кодекса РФ и Федеральных законов персональные данные работников могут получать:

- 1) органы социального страхования, органы пенсионного обеспечения, а также иные органы, организации и граждане – по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора;

- 2) налоговые органы (работодатель представляет в налоговый орган по месту своего учета документы, необходимые для контроля за правильностью исчисления, удержания и перечисления налогов;

- 3) органы прокуратуры и другие правоохранительные органы (они имеют право запрашивать информацию у работодателей связанных с нарушением прав субъектов персональных данных);

- 4) федеральная инспекция труда - при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право запрашивать у работодателей и безвозмездно получать от них документы и информацию, необходимую для

выполнения надзорных и контрольных функций, включая персональные данные работников;

5) другие органы и организации в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Права и обязанности работников, связанные с обработкой и защитой их персональных данных.

На основании п. 8 ст. 86 ТК РФ «работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами организации, определяющими порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области». В соответствии со ст. 89 ТК РФ работники имеют право:

- «на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных». [2]

В то же время работники обязаны информировать работодателя об изменении своих персональных данных, хотя оно не предусмотрено законом. Несвоевременное предоставление работником измененных данных может повлиять на качественное исполнение работодателем своих обязанностей. Поэтому в Положении о персональных данных прописано, что «субъект персональных данных или его законный представитель обязуется предоставлять персональные данные, соответствующие действительности».

Широкое распространение информационных технологий дает возможность свободно получать, обрабатывать и распространять сведения о людях. В последнее время распространение баз данных с номерами телефонов, местом жительства и другой информацией стало доступным, и это привело к нарушению прав граждан на конфиденциальность сведений о личной жизни.

Любая информация о гражданах охраняется законом. Оно подтверждается принятыми федеральными законами. Поэтому, при защите и обработке персональных данных учителей, учащихся и их родителей в школах тоже

основываются на Конституцию Российской Федерации, Федеральному закону от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федеральному закону от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». В целях обеспечения защиты персональных данных, кроме федеральных законов приняты и подзаконные нормативные правовые акты (постановления Правительства Российской Федерации, ведомственные нормативные правовые акты), а также внутришкольные нормативные документы.

Все образовательные учреждения осуществляет обработку персональных данных, и каждый участник учебного процесса имеет право на защиту своих персональных данных. Согласно п. 9 ст. 86 ТК РФ они не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

За неисполнение требований Федерального закона «О персональных данных» администрация школы, как и любая другая организация, обрабатывающая персональные данные, несет гражданскую, уголовную, административную, дисциплинарную ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Приор, 2001. – 32 с.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.).
3. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации под ред. К.Н. Гусова. - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2003.
4. Федеральный закон от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» Электронный ресурс: [принят ГД ФС РФ 08.07.2006] // Консультант Плюс справочная правовая система. Версия 3000.02.12. - М.: ЗАО «Консультант Плюс», 1992-2012 (Закон № 152-ФЗ)
5. Федеральный закон от 27. 07. 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» - Справочно-правовая база «КонсультантПлюс».
6. Указ Президента РФ №188 от 06.03.1997 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера» (с изменениями и дополнениями от 23 сентября 2005 г., 13 июля 2015 г.).
7. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. – М.: «Проспект», 1997.- 320с.
8. Бачило, И.Л. Персональные данные в структуре информационных ресурсов. Основы правового регулирования / И.Л.Бачило, Л.А Сергиенко, Б.В. Кристальный, А.Г.Арешев. – Минск, 2006.- 473 с.
9. Вифлеемский А.Б., Лозицкий И.Г. Обработка персональных данных в школе.- Народное образование, №9, 2011.- с.90-101
10. Вопросы правового регулирования защиты персональных данных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.- Информационный бюллетень № 1. Серия: Учебно-методические материалы Центрального Совета Профсоюза / под ред. С.Б. Хмелькова. Составитель: И.Б. Алексеева.- Москва, январь 2015 г.

11. Маркевич, А.С. Организационно-правовая защита персональных данных в служебных и трудовых отношениях: Автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. юрид. наук. - Воронеж, 2006.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

В.В. Малинкова

Первичная профсоюзная организация Детского сада №1 «Берёзка»

Ключевые слова: территория, народ, власть

Что такое государство? Вопрос, казалось бы простой, но на него сумеет ответить не каждый.

Чем оно характеризуется, каковы его признаки, для чего оно существует, его функции? От ответа на этот главный вопрос и его понимания зависит наша жизнь сегодня, и наших потомков завтра, поскольку при неверном понимании ключевого вопроса завтра для нас может и не наступить...

Для чего существует автомобиль — понятно, это средство передвижения. Автомобиль можно посмотреть, потрогать руками, проехаться, наконец. Овощи нужны для питания, книги - для чтения....

Но государство руками не потрогаешь, это то, что незримо присутствует вокруг нас, объединяя население определенной территории в целое.

Сегодня от так называемых либералов мы часто слышим, что государство должно перестать вмешиваться в жизнь общества: «невидимая рука рынка» отрегулирует все в экономике, частная инициатива сделает образование и медицину эффективнее. Но так ли это? За прошедшие 25 лет мы убедились только в обратном.

В данной работе будут рассмотрены два основных вопроса — что такое государство и какова его роль в жизни общества. Поскольку вопрос: что такое государство — основной, с него и начнем, это и будет нашей первой главой.

Что такое государство.

«Государство — царство, империя, королевство, земля, страна под управлением государя».

Государь — всякий светский владыка, верховный глава страны, владетельная особа: император, царь, король, владетельный герцог или князь^[1]. Государство — самостоятельная организация, обладающая суверенитетом, специальными механизмами управления и принуждения, устанавливающая правовой порядок на определённой территории^[2].

Можно привести еще несколько определений, но сути это не изменит.

Каковы же атрибуты государства? **Это - территория (земля), народ (население), власть (сила).**

Начнем с территории.

У любого государства есть определенная территория (земля), имеется условная граница, которая делит землю на свою и чужую. Причем «лишней»

земли, как правило, не бывает. На сегодняшний день, вся суша с прилегающей к ней акваторией на нашей планете поделена между государствами. Остались «ничейными» только Антарктида и прилегающие к ней острова, причем исключительно по природно-климатическим условиям. Чтобы в этом убедиться достаточно посмотреть на политическую карту мира и заглянуть в географический атлас. За территорию очень часто ведутся войны — одни атакуют с целью захвата, другие обороняются — идет борьба за жизненное пространство, за ресурсы и контроль над ними. Это похоже на бесконечную шахматную партию, где нет начала и конца. Государства, проигравшие свою территорию, стираются ластиком истории с политической карты мира и уходят в небытие. В этой борьбе важны каждые пяди и крохи. Есть крылатая фраза Наполеона Бонапарта: «География — это приговор»! Чем больше и богаче территория государства, тем больше желающих ее захватить. Главное государство-жертву посылнее ослабить, а для этого есть множество способов.

Враги у государства бывают как внешние, так и внутренние в виде «профессиональных революционеров», всевозможных «зеленых», «защитников прав человека», и других организаций оплачиваемых извне. Особую опасность представляют коррумпированные чиновники. Причем внутренний враг намного опасней внешнего, т. к. первый скрывается среди своих граждан, а второй явный.

Борьба за власть и ресурсы на определенной территории привела к появлению политики. Территория — это география, политика + география + история = геополитика.

В борьбе за власть и ресурсы, и как следствие территорию, важно понимать следующие принципы, которые достаточно понятно изложил в своей работе «Геополитика: Как это делается» Н. Стариков:

1. Ресурсы всегда ограничены.
2. Если ресурсы не контролируют белые, значит, эти ресурсы будут в распоряжении черных (или других цветов в том спектре четырех-пяти-шести игроков, что имеется всегда). Ничьих ресурсов не бывает.
3. Задача любого игрока — сохраняя контроль над имеющимися у него ресурсами, попытаться взять под контроль чужие ресурсы и заставить работать их на себя.
4. Существуют географические точки, которые являются ключевыми для достижения вышеуказанных результатов^[3]

И здесь важно знание истории. Именно знание истории позволяет обосновать законность тех или иных действий в прошлом, настоящем и при планировании будущего. Именно знание истории не позволит превратиться в одночасье в «оккупанта» на своей территории, или опровергнуть притязания соседа на свою землю.

Возьмем для примера историю своей страны.

В 981 г. великий князь киевский Владимир I воевал с польским князем Мешко I за приграничную Червенскую Русь с городами Червень, Перемышль^[4]. Позднее, в 1018г., пользуясь раздорами между сыновьями Владимира I, польский князь Болеслав I, захватил эти земли^[5]. В составе Польши эти земли были до 1031г., когда великий князь киевский Ярослав I вернул их обратно^[6], воспользовавшись на этот раз польской смутой. Эти земли за прошедшие

столетия многократно переходили из рук в руки. Казалось бы, окончательно тема была закрыта в 1945 году решением Потсдамской конференции. Но мир не стоит на месте. Теперь уже «незалежной» Украине, чтобы сохранить свои земли, нужно хотя бы уцелеть как государство.

И тут возникает вопрос: а когда появились украинцы и белорусы как национальность? До 1917 г. их не было. Был один русский народ, который условно делился на великороссов, малороссов (жителей Малой Руси), казаков и инородцев (жителей окраин). Была одна азбука. До 1917 г.... А затем враги внутренние, в угоду внешних сил их взрастивших, разделили единое целое на 3 части (могли выделить как национальность еще и казаков, но политическая позиция последних не позволила это сделать). Причем делили по историческим областям и по названиям областей называли и народы. А чтобы не вызывало сомнений — каждому «народу» дали отдельную азбуку, причем на Украине она была составлена на основе галицийского диалекта, наиболее отличавшегося от великорусского.

Вопрос: зачем это было сделано? Еще древние римляне действовали по правилу — разделяй и властвуй! Если народ нельзя поработить военной силой (а русских так и не смогли покорить), то его нужно разделить изнутри — что мы и видим, ведь дробное слабее целого, и наоборот - целое всегда сильнее дробей. А еще лучше - стравить эти части между собой в войне. Цель — зачистить территорию от неугодных элементов!

Еще в конце XIX в. канцлер Германской империи Отто фон Бисмарк писал: «Могущество России может быть подорвано только отделением от нее Украины... необходимо не только оторвать, но и противопоставить Украину России, стравить две части единого народа и наблюдать, как брат будет убивать брата. Для этого нужно только найти и взрастить предателей среди национальной элиты и с их помощью изменить самосознание одной части великого народа до такой степени, что он будет ненавидеть все русское, ненавидеть свой род, не осознавая этого. Все остальное — дело времени^[7]».

Вывод прост — будь сильным, чтобы избежать угрозы распада и сохранить свою землю для потомков, знай историю и избежишь манипуляции! «Лишней» земли не бывает, а всякий кто говорит, что надо «отделить» какой-то регион, чтобы не «кормить их» - враг!

Народ.

Вторым атрибутом государства является народ (население).

Про население можно сказать следующее — это люди (подданные), живущие на территории какого-либо государства, на которых распространяется его власть и под защитой которого они находятся.

Слово народ имеет несколько значений: первое — как население определенного государства (территории, страны), и второе — как историческая культурно-этническая общность людей с центральным понятием «свой-чужой».

Именно народ во втором значении и составляет основу и основную силу государства, поскольку как население он не всегда бывает лояльным к новой власти.

Издравле в войнах враждебные стороны старались захватить как можно больше пленных, чтоб поселить их на своей территории. Именно население и

платило налоги. Ценность территории без населения невелика, т.к. для ее удержания и освоения нужны люди. Оружие без бойца — просто обработанные железо, дерево и другой прилегающий материал, а земля без крестьянина не даст хлеба. Чем больше было у правителя под рукой населения, тем он был сильнее (за счет сбора податей и возможности на полученные деньги нанять войска).

Но времена меняются, и сейчас важен народ как историческая культурно-этническая общность людей. В современной России (1/8 часть суши) проживает 142млн.чел, плотность населения составляет всего 8,4чел/кв.км и занимает 180-е место в мире! ^[8] Удержать такую территорию может только народ как целостность, т. к. для населения (людей — подданных) какая будет власть особой разницы нет, лишь бы эта власть их сильно не угнетала. А народ в одно целое превращают общие цели, общее культурно-историческое прошлое, подвиг во имя будущего. Если региональные интересы начнут преобладать над общими, то государству и народу грозит распад со всеми отсюда вытекающими последствиями, а, возможно, и гибель.

И здесь важна историческая память, без которой народ превращается в просто население — подданных.

Возьмем для примера наше прошлое.

К концу XII в. некогда единая и сильная Киевская Русь распалась на полтора десятка государств между которыми разгорелись войны. Накал страстей был достаточно велик, что суздальцы и смоляне перестали считать за своих киевлян и волынцев, а новгородцы всех остальных. Начались войны между частями целого:

1169г. - владими́ро-суздальский князь Андрей Боголюбский взял «на щит» (разграбил) Киев. ^[9] 1203г. объединенное черниговско-смоленско-половецкое войско снова берет «на щит» Киев, разгрому подвергается и Киевское княжество. ^[10]

1208г. - владими́ро-суздальский князь Всеволод III подошел с войском к Рязани, вывел жителей из города, а город сжег^[11].

1216г. - объединенное новгородско-смоленское войско в битве при Липице уничтожает отборные отряды суздальских князей Юрия и Ярослава Всеволодовичей ^[12]

Таких примеров можно привести множество. И только «культура служила цементом, кое-как скреплявшим Русскую землю... Только благодаря общности культуры новгородцы беседовали с суздальцами, черниговец щадил киевлянина, а не продавал его в рабство половцам...» ^[13] С конца XII в. началась экспансия немецких рыцарей в Восточную Прибалтику, а образование в 1202г. агрессивного Ордена меченосцев ее усилила. ^[14] В условиях раздора на Руси количество врагов быстро росло: к немецким рыцарям добавились Швеция и Литва. Приход с Востока монголо-татарской рати с последующим подчинением Русской земли Золотой Орде был логическим завершением такого состояния (ханы Орды, в отличие от западных агрессоров, не требовали смены веры с православия на какую-либо другую).

Потребовалось более 130 лет ордынского владычества, для осознания необходимости единства ради выживания русских как народа, чья земля на тот

момент оказалась разделенной между Ордой (мусульмане), Польшей (католики) и Литвой (с усиливающимся католическим влиянием). Процесс начался на северо-востоке Руси, а оседлали его князья московские параллельно решая свои дела. Духовный подъем конца XIV в. вылился в общерусский поход на Куликово поле в 1380г. «После Куликова поля Русь стала другой страной... Сто сорок лет они чувствовали себя людьми униженными и зависимыми, людьми второго сорта в своей же собственной стране. Теперь впереди забрезжил свет национальной свободы. Вместе с Куликовской победой пришли национальная гордость и достоинство. Эта победа всколыхнула национальное сознание народа, его национальную память, и это был главный итог победы.»^[15] Пройдет еще 100 лет напряженной борьбы прежде чем возникнет независимое Русское государство во главе с московским княжеским домом. И только к концу XVIII в. соберутся в одно целое (за исключением Галиции) все русские земли.

Итак, чтобы распасться понадобилось менее одного столетия, а заново стать единым народом ушло шесть веков! Достаточно дорогая цена за региональные вольности и желание решить свои потребности за счет ослабления центра.

В начале XX в. русскому народу вновь выпало бремя тяжелых испытаний. В феврале 1917г. хорошо продуманной комбинацией внешних сил и «пятой колонны» внутри страны была уничтожена монархия в России, на окраинах «внезапно» проснулись национальные движения, причем на западных границах — в Прибалтике, Польше и Финляндии, и в Закавказье. Часть русского народа в Малороссии объявила себя украинцами и потребовала независимости! И, как ни странно, Временное правительство заговорило об украинцах. Позже большевики признают части русского народа «братскими» украинцами и белорусами. Начнется «украинизация» русских, которая затихнет лишь во второй половине 1930-х гг. Это как очередная волна на разделение народа на части.

Последним ярким крупным историческим событием, объединяющим нас — народ России (СССР) в единое целое, - это Великая Отечественная война 1941-1945гг, когда от победы зависело сохранение нашего государства в исторической перспективе и существование целых народов, которых гитлеровцы собирались уничтожить физически. Еще живы ветераны, готовые рассказать то, что видели собственными глазами. Эта война отличается от других войн, в которых принимала наша страна именно тем, что враг впервые поставил для себя задачу полного физического уничтожения нашего народа, подвергнувшегося агрессии. И наши деды и прадеды прекрасно это понимали, погибая в боях, потому что погибали во имя светлого будущего своего народа, своей страны, во имя жизни.

Как показывает история последних столетий, Россия всегда побеждала в оборонительных — народных войнах. Победила и в этой Великой Отечественной войне, чем вселила ненависть и страх в Запад. Причина объяснима: Великобритания, США и крупный финансовый капитал серьезно вложились в Германию в 1920-30-е гг вооружили ее, привели к власти А. Гитлера, для дальнейшего нападения на СССР. Это хорошо показали в своих книгах Перетолчин Д.Ю. Мировые войны и мировые элиты. М.: Книжный мир. 2014, Стариков Н.В. Кто заставил Гитлера напасть на Сталина. СПб.: Питер.

2014, и ряд других авторов. Гитлеровский Рейх — это прообраз Евросоюза, эдакий предшественник НАТО. Надо прекрасно понимать, что народ СССР (191млн.чел.) вел войну не столько с Германией, сколько с объединенной ею Европой (ок. 400млн.чел.). После создания гитлеровского Евросоюза в ряды вермахта вступили 1,8млн. добровольцев из оккупированных стран, сформировав 59 дивизий, 23 бригады и несколько еще более мелких соединений^[16]

А за счет чего СССР победил во второй мировой войне?

Прежде всего за счет системы, грамотного управления. И здесь на первое место выходит роль И.В. Сталина, как руководителя государства, его наркомов. На возражения, что победили вопреки Сталину, есть один ответ — народ, не объединенный в систему, есть толпа. В войне столкнулись две системы, и победила лучшая.

Ясное понимание нашим народом стоящих перед ним целей и задач.

Народное единство.

Чтобы объяснить народное единство внутри многонационального СССР надо понять особенности русского народа. Одна из ключевых особенностей — это справедливость (ни на Западе ни на Востоке подобного нет, нет самого понятия «справедливость»!). Вспомним поговорки — «кому больше дано, с того и больший спрос»; «встречают по одежке, а провожают по уму». Духовным стержнем русского народа является православие с его главной мыслью — служением Богу. В советское время, введя новую идеологию, постарались убрать образ Бога, но идея служения была сохранена и переработана. Идея служения проходит прочной нитью через духовную составляющую русского народа. Не случайно у нас всегда в почете военные. Русский считал и считает человека другой национальности равным себе, чего нет ни на Западе, ни на Востоке. Для одного из примеров можно привести одежду. Казаки, побеждая горцев, носили черкесски — одежду побежденных, как более удобную для тех условий. Вы вряд ли увидите, чтобы британцы, как победители, одевали одежды индусов или других национальностей, т. к. англичане считали и считают людей других национальностей ниже себя! Точно также относятся и другие европейцы по отношению к не европейцам и между собой! Николай Гумилев в своем труде «Древняя Русь и Великая степь» приводит достаточно длинный список русских фамилий имеющих тюркское происхождение: Аксаков, Алябьев, Апраксин, Аракчеев, Арсеньев, Ахматов, Бабичев, Балашов, Баранов, Басманов, Батулин, Бекетов, Бердяев, Бибииков, Бильбасов, Бичурин, Боборыкин, Булгаков, Бунин, Бурцев, Бутурлин, Бухарин, Вельяминов, Гоголь, Годунов, Горчаков, Горшков, Державин, Епанчин, Ермолаев, Измайлов, Кантемиров, Карамазов, Карамзин, Киреевский, Корсаков, Кочубей, Кропоткин, Куракин, Курбатов, Милуков, Мичурин, Рахманинов, Салтыков, Строганов, Таганцев, Талызин, Танеев, Татищев, Тимашев, Тимирязев, Третьяков, Тургенев, Турчанинов, тютчев, Уваров, Урусов, Ушаков, Ханыков, Чаадаев, Шаховский, Шереметев, Шишков, Юсупов.^[17] Куда приходила Россия и русские там другие народы не исчезали (как индейцы в США), а наоборот развивались, получили собственную грамоту и национальную интеллигенцию. При занятии должностей национальность в

России не имела значение, достаточно вспомнить патриарха Никона, выходца из мордовских крестьян, наших руководителей.

В СССР той поры работали вертикальные социальные «лифты», и простой человек, при наличии способностей, мог подняться достаточно высоко по служебной лестнице, причем национальность не имела значение.

Власть

Власть — это третий атрибут государства. Но что это такое?

Вопрос казалось бы простой, но мало кто сможет на него ответить. Казалось бы, власть - это сила, пришли войска и подчинили территорию. Но стоит им уйти, и население может поднять восстание и свергнуть новую власть, а то и начать вооруженное сопротивление даже при наличии оккупационных войск. В этом случае вспоминается фраза из известного фильма «Брат-2» – «В чем сила, брат?»

Или, власть — это глава государства, глава правительства, губернатор... Но при одном правителе государство процветает, его все слушают, готовы выполнить любое распоряжение, а при другом идет противоположный процесс.

Можно привести и житейский пример. Заблудились туристы, на них наткнулся лесник, проходивший мимо. Леснику достаточно сказать «пошли», и туристы послушно двинутся следом. Это одно из проявлений власти — туристы имеют численное большинство, но подчиняются леснику — срабатывает чувство самосохранения, т. к. знают (чувствуют) что лесник - их способ выжить. Власть — это способность подчинять (подчиняться), власть — реализуемая способность управлять.

Вла́сть — это возможность и способность навязать свою [волю](#), воздействовать на деятельность и поведение других людей, даже вопреки их сопротивлению^[18]

Власть - в общем смысле способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью какого-либо средства — авторитета, права, насилия.

Что же является источником власти? Это - авторитет, сила, престиж, закон, богатство, знание, харизма, тайна, интерес и др.

В нашем житейском понимании власть — это прежде всего государственные органы, руководство страны.

Государство не механическая совокупность отвлеченных граждан, но живая целостность; государство не отвлеченный субъект права и не совокупность юридических норм, но конкретная форма жизни; государство не придаток правопорядка, но развитие витального принципа самосохранения и развития; государство не надстройка над общественной реальностью, свойственная известной ступени жизни человека, но реальная необходимость, требуемая самим началом жизни.

Государство - специализированное центральное руководство и идеология, защищающая авторитет и неприкосновенность своего народа. Государство обязано охранять и границу информационного пространства своего народа, что требует интенсивной культурной деятельности. Только государство может обеспечить достаточно длительную политическую стабильность, необходимую для созревания большой этнической общности.

Государство и общество.

Государство и экономика.

Государство, как главная политическая сила, в обществе всегда играло большую роль в экономике. В XVIII–XIX веках, с установлением господства капитализма в странах Западной Европы и США, среди ученых-экономистов утвердилось мнение о том, что роль государства в экономике должна быть минимальной. Государству отводилась роль «ночного сторожа» капитализма или же роль «попечителя общественного интереса», а законы рынка сами должны отрегулировать экономические процессы общества. До начала XX века в странах Западной Европы и США государство почти не вмешивалось в экономическую жизнь общества.

Однако рыночная модель экономики выявила и свои негативные стороны. Законы рынка, действуя стихийно, порождают монополизм, безработицу, перепроизводство товаров и экономические кризисы, во время которых еще более усугубляется положение незащищенных слоев общества. Обеспечивая сиюминутную выгоду, рынок не позволяет правильно оценить долгосрочные проекты, связанные с социальным обеспечением, с использованием невозпроизводимых природных ресурсов.

Свести к минимуму отрицательные последствия рыночных форм хозяйствования – задача государства. Сегодня в развитых странах мира государство становится все более активным участником рыночных отношений. Оно берет на себя решение тех задач, которые свободный рынок решить не в состоянии: 1) перераспределение доходов граждан и хозяйственных организаций; 2) перераспределение ресурсов страны в интересах общества в целом; 3) оказание материальной поддержки тем гражданам, которые не по своей воле утратили рабочие места; 4) организация производства общественных услуг, предоставляемых государством всем гражданам (бесплатное образование, оборона, строительство железных дорог, освещение улиц, благоустройство городов, охрана памятников истории и культуры).

Важнейшим направлением современных государств является обеспечение стратегических прорывов в области науки и технологии; с этой целью развитые государства инвестируют огромные средства на проведение фундаментальных научных исследований, производят капиталовложения в новейшие отрасли хозяйства. И, наконец, обязанностью именно государственных органов является разработка и принятие действенных мер по антимонопольной и антиинфляционной профилактике.

Для решения вышеперечисленных задач современные государства используют законодательство и экономические методы. Государство принимает законы, призванные упорядочить взаимоотношения участников рынка, поддерживать мелкий и средний бизнес, препятствует появлению предприятий-монополистов.

Важнейшим рычагом является финансово-экономическое регулирование в форме налогов. Налог – это определенная сумма денег, которую каждому производителю товара, получателю дохода, владельцу того или иного имущества, необходимо уплатить государству. Увеличивая или уменьшая ставки налогов с населения, предпринимателей, предприятий, государство может способствовать

расширению производства или тормозить его; за счет налогов, поступающих в бюджет, государство может поддерживать развитие образования, науки, увеличивать пособия инвалидам, безработным, сиротам.

Однако мировой опыт подсказывает: чем меньше налоговый гнет на экономику, тем быстрее она развивается.

Государственные органы разрабатывают программы и прогнозы на несколько лет вперед, анализируют варианты равновесия между отраслями, между производством и потреблением. На этой основе даются рекомендации товаропроизводителям, принимаются решения о льготных кредитах и субсидиях. С середины XX века такое «косвенное планирование» рыночной экономики утвердилось во всех развитых странах Запада. С другой стороны, государство должно соблюдать меру в использовании экономических методов регулирования рынка, вот почему основной принцип государственного регулирования можно выразить фразой: «Не навреди рынку^[1]».

Государство и образование.

Образование в Российской Федерации — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов^[22].

Система образования в России включает в себя:

- образовательные стандарты и федеральные государственные требования,
- образовательные программы различных видов, уровней и направленности,
- организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся,
- органы управления в сфере образования (на федеральном уровне, уровне субъектов федерации и муниципальном уровне), созданные ими консультативные, совещательные и иные органы,
- организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования^[23].

Российское образование подразделяется:

- на общее образование,
- на профессиональное образование,
- на дополнительное образование,
- на профессиональное обучение.

Эта система образования должна обеспечивать возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

Главным отличием от деления образования, принятого законом Российской Федерации «Об образовании» 1992 года и Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» 1996 года, стала перегруппировка уровней образования. Дошкольное образование теперь стало уровнем общего образования, программы обучения в аспирантуре (адъюнктуры), программы ординатуры и ассистентуры-стажировки теперь являются уровнем высшего образования и относятся к подготовке кадров высшей квалификации, а не к послевузовскому профессиональному образованию, прекратившему существование как отдельный вид образования. Таким образом, сейчас система образования в Российской Федерации выглядит так:

- общее образование:
- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование;
- профессиональное образование:
- среднее профессиональное образование;
- высшее образование — бакалавриат;
- высшее образование — специалитет, магистратура;
- высшее образование — подготовка кадров высшей квалификации;
- дополнительное образование:
- дополнительное образование детей и взрослых;
- дополнительное профессиональное образование;
- профессиональное обучение.

Право на образование гарантируется статьей 43 Конституцией Российской Федерации.

Основным правовым документом, регулирующим отношения при реализации этого права и во всей системе образования России, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Также могут приниматься другие федеральные законы, регулирующие отдельные вопросы в сфере образования (непосредственно или косвенно). В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» на федеральном уровне принимаются указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативно-правовые акты и письма Министерства образования и науки, а также документы федеральных ведомств, имеющих в своем ведении образовательные организации, по вопросам работы последних.

На уровне субъектов федерации может приниматься региональный закон об образовании, дополняющий на территории субъекта федерации нормы федерального законодательства с учетом особенностей системы образования конкретного субъекта Российской Федерации (Минобрнауки России был разработан соответствующий модельный закон^[24]).

Для каждой системы образования и образовательного учреждения утвержден перечень обязательных требований, направленных на определение каждого уровня обучения профессии, специальности. Эти требования

объединяются в рамках федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), который утверждается органами власти, уполномоченными регулировать политику в сфере образования.

Реализация и результаты освоения программ в государственных образовательных учреждениях не могут быть ниже указанных в ФГОС. Кроме того, российское образование предполагает, что без освоения стандартов невозможно будет получить документ государственного образца. ФГОС - это некая основа, благодаря которой учащийся имеет возможность переходить от одного уровня образования к другому, как по лестнице. Цели Федеральные государственные образовательные стандарты призваны обеспечивать цельность образовательного пространства России; преемственность основных программ дошкольного, начального, среднего, профессионального и высшего образования. Помимо этого, ФГОС отвечает за аспекты духовно-нравственного развития и воспитания. Требования образовательного стандарта включают в себя строгие установленные сроки получения общего образования и профессионального образования с учетом всевозможных форм обучения и образовательных технологий.

Основой для разработки ориентировочных образовательных программ; программ учебных предметов, курсов, литературы, контрольных материалов; нормативов финансового снабжения образовательной деятельности специализированных учреждений, реализующих образовательную программу, является ФГОС. Что такое стандарт для государственного образования? В первую очередь, это принципы организации образовательного процесса в учреждениях (детских садах, школах, колледжах, ВУЗах и т.д.). Без ФГОСа невозможно осуществить контроль за соблюдением законодательства РФ в образовательной области, а также провести итоговую и промежуточную аттестацию учащихся. Стоит отметить, что одной из целей ФГОС является внутренний мониторинг качества образования. С помощью стандартов происходит организация деятельности методических специалистов, а также аттестация педагогических работников и другого персонала образовательных учреждений. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации тружеников образования также находятся в сфере влияния государственных стандартов.

Федеральный закон постановил, что каждый стандарт в обязательном порядке должен включать в себя три вида требований. Во-первых, требования к структуре образовательных программ (соотношение частей основной программы и их объёма, соотношение обязательной части и той доли, которая формируется участниками образовательного процесса). Во-вторых, условия реализации также подвергаются жестким требованиям (в том числе кадровые, финансовые, технические). В-третьих, результат. Вся образовательная программа должна формировать у учащихся определенные (в том числе и профессиональные) компетенции. Занятие по ФГОС призвано обучить применять все полученные навыки и знания, и действовать успешно на их основе.

Главной же целью ФГОС является раскрытие личности ребенка, его талантов, способности к самообучению и коллективной работе, формирование

ответственности за свои поступки, создание дружелюбной среды, необходимого уровня знаний и умений, позволяющих идти по дороге жизни, не боясь ставить и решать важные профессиональные и жизненные задачи.

ФГОС делает упор на следующие воспитательные результаты:

- формирование у учащегося **чувства патриотизма**
- воспитание личности российского гражданина
- способствование становлению **толерантности**, ответственности за свои поступки
- умению контактировать с другими людьми

Подводя некоторые итоги вышесказанному, можно заметить благие цели федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения.

На образование возложена важная общественная функция – формирование самосознания человека

Приоритетный национальный проект «Образование» явился организационной основой государственной политики РФ в области образования. Он определил стратегию приоритетного развития системы образования, меры ее реализации, предусмотрев обеспечение нормального функционирования и устойчивого развития системы.

Государство стимулирует регионы и отдельные учреждения, внедряющие инновационные программы и проекты, поощряет лучших педагогов, талантливую молодежь. Все это способствует распространению и широкому внедрению передового опыта, поддержке наиболее эффективных и востребованных образовательных практик.

Государство и профсоюзы

Профессиональный союз (профсоюз) - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными или профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, это исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многогранную, сложную систему отношений и связей как внутреннего, так и внешнего характера.

Основной задачей профсоюзов является защита прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Для достижения этой цели профсоюзы возникли, для этого они создаются и сейчас. Также можно выделить еще несколько сопутствующих функций: производственная, воспитательная, социальная, международная.

Как общественная организация, профсоюзы создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей. Право каждого гражданина на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов закреплено Конституцией РФ (ст. 30). Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, когда эти нормы ущемляются работодателями, которые прикрываются кризисом.

Осуществлять защитные функции профсоюзов помогает социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются

различными видами социальных норм - морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие - предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется, в основном, ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутренних норм, принимаемых руководящими профсоюзом органами. Эти нормы не носят правового характера, хотя многие из них имеют правовые последствия, и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо.

Законодательство содействует осуществлению профсоюзных задач по выполнению защитных функций. Предоставленные профсоюзу права создают юридическую базу для выполнения их уставных задач и функций. При этом государство не вмешивается во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соответствии с уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Если профсоюзам необходимо право юридического лица, то они, как и все иные организации, регистрируются в органах Министерства юстиции РФ, но в уведомительном, а не в обязательном порядке и включаются в соответствующий реестр.

Существует пять основополагающих принципов деятельности профсоюзов.

Первый принцип - независимость профсоюзов в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений. Обеспечивается такая независимость следующим:

- прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;
- имущественной самостоятельностью;
- правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;
- запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

Второй принцип – самоуправление. Он предусмотрен Федеральным законом «Об общественных объединениях» и в равной мере относится ко всем общественным объединениям. В разрезе профсоюзов он выражен в, упоминавшемся выше, их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю деятельность.

Третий принцип - добровольность объединения в профсоюзы. Он закреплен как законодательством о профсоюзах, так и Федеральным законом «Об общественных объединениях».

Четвертый принцип - равноправие профсоюзов, равенство всех профсоюзов перед законом. Он означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности, каких-либо иных признаков. Таким образом, в законодательстве отражен профсоюзный плюрализм – возможность создания нескольких профсоюзов.

Пятый принцип - законность создания и деятельности, вытекает из законодательства о профсоюзах и закреплен Федеральным законом «Об общественных объединениях».

Законодательство о профсоюзах состоит из норм Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», норм ряда других федеральных законов (законов РФ, РСФСР) и указов Президента РФ. Также, в некоторых республиках приняты свои законы о профсоюзах.

Профсоюз врос всеми своими корнями в нашу жизнь. Теперь никто просто не представляет своей жизни без профсоюза. Другое дело – насколько он в настоящее время дееспособен и вооружен знаниями законодательных и правовых документов, для того, чтобы квалифицированно защищать интересы трудящихся. А без профсоюза все полностью зависели бы от воли администрации, которая зачастую либо не считается с интересами коллектива, либо не в состоянии принять независимое от основного заказчика решение.

Для попавших в беду людей по разным причинам профсоюз является единственной инстанцией, которая поддерживает их. Да и в моральном плане профсоюзная организация имеет большое значение для трудящихся. Чувствовать себя защищенными в наше беспокойное и сложное время – это уже много для любого человека, особенно со скромным достатком.

Время и обстановка, царящая в стране, обязывают нас не стоять на месте, не ждать милостей от работодателей. Защищаться надо умно, квалифицированно, напористо, с достоинством и, безусловно, коллективно. И как тут не повторить давно всем известный лозунг: «Наша сила - в единстве». Так что профсоюз - осознанная необходимость.

Выводы.

Государство и общество находятся во взаимосвязи, причем воздействие общества на государство принято считать прямой связью, а воздействие государства на общество обратной: 1) государство является инструментом для осуществления суверенной воли общества, всего народа; 2) государство реализует свою деятельность в правовых формах; 3) государство связано с обществом, всеми участниками общественных и правовых отношений как правами, так и юридическими и социальными обязательствами; 4) в процессе формирования органов государственной власти на них возлагается ряд закрепленных в Конституции обязанностей перед обществом, разными социальными структурами, человеком и гражданином. Конституция определяет меру свободы и ответственности государства перед обществом, личностью и устанавливает пределы государственного вмешательства в сферу

жизнедеятельности члена общества, которые не могут быть нарушены без риска утратить государством свою легитимность, функции государства не сводятся лишь к охранительным. Конституция Российской Федерации закрепляет социальные, экономические и культурные права человека и гражданина.

Основное назначение государства заключается в управлении социальными делами, в обеспечении порядка и общественной безопасности, поддержании стабильности, использовании имеющихся возможностей для экономического развития. Государство противостоит антисоциальным, разрушительным силам. Как форма организации общества и управляющая система государство выполняет функции в интересах всего общества, разрешает возникающие в нем противоречия, преодолевает кризисные ситуации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Даль В. Толковый словарь русского языка. М. ЭКСМО. 2013. С.176.
2. Стариков Н.В. Геополитика: Как это делается. С-Пб. Издательство «Питер». 2014г. С.10.
3. Перетолчин Д.Ю. Мировые войны и мировые элиты. М.: Книжный мир. 2014. С. 85
4. История России. В 2 т. Т. 1. С древнейших времен до конца XVIII в. / А.Н. Сахаров, Л.Е. Морозова, М.А. Рахматуллин и др.; под ред. А.Н. Сахарова. М.: АСТ: Астрель: Хранитель, 2007. С. 176
5. Гумилев Л.Н. Древняя Русь и Великая степь. М.: ООО Издательство АСТ: ООО Транзиткнига, 2004 г. С.523.
6. История России. В 2 т. Т. 1. С. 234
7. История России. В 2 т. Т. 1. С. 276
8. Мухин Ю.И. Победила бы современная Россия в Великой Отечественной войне? М.: Яуза-каталог. С. 16-17.
9. Целеполагание, видение будущего для народа. Н. Стариков «Власть»
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

А.В.МАРОВА

Ставропольская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Ключевые слова: профсоюзное движение, правовые отношения

В последние годы возрастает интерес к исследованиям, направленным на изучение роли и места профессиональных союзов в современном обществе, на изучение процесса становления профсоюзов как реальных и значимых участников установления правовых отношений между работниками, работодателями и государством.

Становление рыночной экономики в России изменило содержание социально-трудовых отношений. Возникла новая модель социально-трудовых отношений, что поставило на новый уровень практику взаимодействия

государства и общественных объединений. Сегодня деятельность профсоюзов направлена на защиту прав работников на труд и справедливое вознаграждение за его результаты. Профсоюзы – как самые крупные общественные объединения в России, в отличие от иных общественных организаций, цель которых оказание помощи разным слоям населения, включены в процесс регулирования социально-трудовых отношений работников определенных отраслей. Без профсоюзов не приходится рассчитывать на ясно выраженную политику властей в отношении работников.

История развития профсоюзного движения неразрывно связана с историей страны, со строительством правового государства.

За прошедшие годы профсоюзами накоплен богатый опыт практической деятельности по реализации своих функций по защите прав работников, который должен стать достоянием общественности.

Целью реферата является выявление особенностей истории развития профсоюза как участника правозащитного процесса на примере Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Российские профсоюзы. История и этапы развития.

Возникновение профсоюзов не являлось единовременным актом, а начиналось на рубеже девятнадцатого и двадцатого веков с первых выступлений рабочих за свои права.

Массовое возникновение профсоюзов, относится к периоду подъема революционного движения 1905-1907 годов. Они формировались в ходе борьбы работников за улучшение условий труда и экономического положения. От стихийных выступлений рабочие переходили к организованному объединению. Общими собраниями рабочих принимались Уставы профсоюзов, которые охватывали важнейшие правовые проблемы: признание властями выбранных рабочих депутатов, свободу стачек, союзов, собраний, неприкосновенность личности и жилища, бесплатную юридическую помощь. Но главное место в Уставах занимали экономические требования: установление 8-часового рабочего дня, повышение заработной платы, отмена сверхурочных, ночных работ, улучшение условий труда и быта. Профсоюзы России стали формироваться преимущественно по производственно – отраслевому принципу.

В октябре 1905 года в Москве состоялась I Всероссийская конференция профессиональных союзов, положившая начало созданию профсоюзов России и подтвердившая общую закономерность мирового профсоюзного движения: власти и предприниматели идут на компромисс и уступки профсоюзам, если они авторитетны и решительно отстаивают интересы работников.

Под напором рабочего движения, возглавляемого профсоюзами и революционными партиями, царское правительство было вынуждено легализовать профсоюзы и направить их деятельность в законное русло.

Второй этап (1917-1928 г.г.) профсоюзного движения в России характеризуется бурным развитием профсоюзной жизни, расширением социальной базы профсоюзного движения. В январе 1917 года состоялась III Всероссийская конференция профсоюзов, принявшая решение о подготовке первого учредительного съезда и избравшая временный Всероссийский

центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС). В июне 1918 года прошел I Всероссийский учредительный съезд профсоюзов.

Третий период в развитии профсоюзов охватывает 1929-1945 годы. Это годы государственно – социалистической экономики, огосударствления профсоюзов, свертывание демократических основ профсоюзной жизни. После состоявшегося в 1932 году IX съезда профсоюзов 17 лет не созывался очередной съезд.

В 1950-1980-е годы профсоюзы предпринимали немалые усилия по привлечению рабочих и служащих к управлению производством, повышению их квалификации. Важную роль играли профсоюзы в решении социальных вопросов трудящихся. Прежде всего – это оплата труда, распределение жилой площади, установление тарифов на жилищно – коммунальные услуги и транспортные перевозки, контроль над соблюдением правил торговли и бытового обслуживания, обеспечение земельными участками под сады и огороды.

На IV Пленум ВЦСПС в сентябре 1989 года был рассмотрен вопрос «О текущем моменте и неотложных задачах профессиональных союзов». Пленум ВЦСПС поддержал многочисленные предложения профсоюзного актива о высвобождении профсоюзных комитетов от непосредственной организаторской и производственно – массовой работы, связанной с хозяйственными задачами, а также от целого ряда не свойственных профсоюзам функций. «Центральной, первоочередной задачей профсоюзов – принял Пленум, должна стать защита законных интересов трудящихся в области оплаты труда, коренного улучшения условий и охраны труда, в вопросах занятости, ценообразования, социальных нужд, особенно в обеспечении жильем, организации общественного питания, бытового обслуживания и оздоровления».

Период 1990-1995 годов характеризовался нарастанием общеэкономического спада промышленности России, изменением структуры и функций органов власти, форм собственности, развалом прежних экономических связей, резким спадом и массовой остановкой производства, неплатежами, инфляцией, ростом цен, многократным падением уровня жизни, безработицей, ростом преступности, многочисленными нарушениями трудового законодательства. В этих условиях российские профсоюзы смогли, в значительной степени сохранить свои организации и своих членов, по – новому определить и реализовать роль профсоюзов в обществе – как организации осуществляющей защиту социально – трудовых прав и интересов наемных работников.

Выводы:

Профсоюзы России прошли путь от стихийного стачечного движения рабочих к более высокому организационному объединению занятому преимущественно правозащитной деятельностью.

Российские Профсоюзы за первые пять - семь лет своего существования прошли более чем полувековой путь европейского профдвижения.

В условиях перехода к рыночным отношениям, изменения форм собственности, структуры и функций органов власти Российские профсоюзы сумели остаться авторитетным защитником прав и интересов работников.

Профсоюз образования. Вехи становления.

Объединительные процессы в учительской среде зародились в конце 19 столетия, и начальной формой объединения работников образования стали съезды народных учителей. Первый съезд народных учителей состоялся в 1895 году и стал своеобразной формой участия учительства в обсуждении вопросов школьного строительства. В 1903-1904 годах был создан «Союз народных учителей», объединивший демократически настроенных работников образования. 9 июня 1905 г. в Финляндии состоялся Учредительный Съезд Всероссийского Союза учителей. На съезде было провозглашено создание Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию, утвержден Устав, заложены идеи организационного строения Союза. В 1905 г. в Санкт-Петербурге состоялся II-й Съезд Союза, в 1906 г. в Финляндии – III Съезд, который в основном отказался от политической платформы и всецело сосредоточился на проблемах защиты социально-экономических и иных прав учителей.

Через год, в 1907 году, состоялся IV и последний Съезд Всероссийского Союза учителей и деятелей по народному образованию. Деятельность Всероссийского Союза учителей практически прекратилось и только в апреле 1917 г. деятельность учительского Союза удалось возобновить в полной мере. С учетом сложившейся политической ситуации в стране Всероссийский учительский союз вновь включил в программу своих действий ряд политических требований.

С 1919 года по 1958 года в профсоюзе проходили серьезные изменения, пока, наконец в марте 1958 г. не была создана республиканская организация профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений СССР, просуществовавшая вплоть до 1990 г, когда крупные политические и социально-экономические преобразования в СССР привели к её распаду.

Профсоюз, как правопреемник республиканского комитета профсоюза, был создан 27 марта 1990 г. на Учредительном съезде Профсоюза. Первым председателем Профсоюза был избран Яковлев Владимир Михайлович, который проработал в этой должности вплоть до 2003 г.

В 2005 г. на V Съезде Профсоюза председателем Профсоюза избирается Меркулова Галина Ивановна, возглавляющая Профсоюз образования по настоящее время.

Профсоюз провозглашает себя независимым от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и объединений, политических партий и других общественных объединений, вносит существенные изменения в Устав Профсоюза, провозглашает в качестве главной функции деятельности Профсоюза – защиту социально – трудовых прав и профессиональных интересов учителей и других работников отрасли.

Выводы:

История профсоюзного движения учителей России наглядно доказывает, что Профсоюз работников образования всегда был и остается главной организующей силой работников образования в борьбе за свои права. Менялось название профсоюза, происходило его реформирование, но не менялись цели Профсоюза:

- улучшение условий труда
- достойная заработная плата
- расширение социальных льгот и гарантий.

Создание и становление Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Создание профсоюза работников просвещения в Ставропольском крае приходится на начало 60-х годов. У источников учительского профсоюзного движения в городе Ставрополе стояла Малинкина Фаина Васильевна. Благодаря её энергии и настойчивости в 1965 году в Ставрополе был организован горком профсоюза работников просвещения. Находился он в Доме учителя (сейчас Городской дом культуры) по проспекту Октябрьской революции. В 1969 г. горком был ликвидирован и создаются районные профсоюзные организации в Ленинском, Октябрьском и Промышленном районах.

В 1988 г. на уровне ВЦСПС было принято решение о проведении эксперимента в профсоюзах, в соответствии с которым, в этом же 1988 году в Ставропольском крае и в городе Ставрополе в профсоюзах начался эксперимент, который, преследуя благие цели единства профсоюзного движения, на самом деле выхолостил его суть: объединение работников по профессиональной принадлежности с целью отстаивания своих профессиональных интересов.

Но уже в 1994 – 1995 годах стало ясно, что данные преобразования не привели к улучшению работы профсоюзов.

Решительная заслуга в том, что Ставропольская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ вопреки эксперименту состоялась, принадлежит её первому председателю Нине Федоровне Петровой. 9 февраля 1995 года состоялась городская отчетно-выборная конференция профсоюзных организаций работников народного образования и науки, в работе которой принял участие 121 делегат от 117 первичных организаций с численностью работающих 8 238 человек, в числе которых 7584 члена профсоюза. На конференции было принято решение о приведении структуры городской организации в соответствие с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Избранному горкому было поручено разработать Положение о городской профсоюзной организации, что и было сделано. Это дает основание считать конференцию, состоявшуюся в феврале 1995 г., учредительной и первой.

На первом Пленуме горкома профсоюза 09 февраля 1995 г. был избран президиум горкома профсоюза в составе 10 человек.

На втором Пленуме горкома профсоюза 24 апреля 1995 г. было утверждено Положение о Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, утвержден проект Соглашения между комитетом социальных проблем администрации города Ставрополя и горкомом профсоюза работников народного образования и науки на 1996 год.

II отчетно – выборная конференция СГО профсоюза работников народного образования и науки РФ состоялась 7 декабря 1999 года. На ней был рассмотрен отчет СГО Профсоюза за период с 9 февраля 1995 года по 7 декабря 1999 г. С отчетным докладом выступил и.о. председателя СГО Профсоюза Александр

Васильевич Некрасов, избранный на этой конференции председателем СГО Профсоюза и возглавивший городскую организацию профсоюзов до 1 февраля 2012 г.

Выводы:

Профсоюзы создавались по профессиональному принципу, а в городах и крупных промышленных районах (центрах) образовались территориальные объединения профсоюзов. Такая структура обеспечила в дальнейшем профсоюзам определенную гибкость и историческую устойчивость.

2015 год – юбилейный год. Профсоюз отмечал 110-ю годовщину со дня образования, Общероссийский Профсоюз образования своё 25 – летие, Ставропольская организация Профсоюза – 20 летие своего существования. Профсоюз сполна доказал историческую неизбежность, необходимость своего существования.

Этапы становления правозащитной деятельности Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования (по материалам отчётно – выборных конференций СГО Профсоюза).

Первая Ставропольская городская профсоюзная отчётно – выборная конференция горкома профсоюза работников народного образования и науки РФ состоялась 09.02.1995 г.

Из отчетного доклада: «Мы все должны помнить, да и наконец – то понять, что на уровне Правительства устанавливаются только минимальные гарантии материального и социального положения работника отрасли. Многое нам нужно решать на местах. Одним из основных вопросов в реализации защитных функций за отчетный период стала работа по заключению коллективных договоров и соглашений, которые предусматривают основные положения об оплате труда, условиях и охране труда. Эту работу совет начал в 1991 г. Нас активно поддержал отдел народного образования. Дважды в 1991 году на августовской конференции и в 1994 г. на городском совещании, на уровне города давались консультации по реализации закона «О коллективных договорах и соглашениях». Отдельно на методическом объединении заведующих детскими садами в 1993 году был рассмотрен опыт работы администрации и профкома д\сада №34. Достаточно сказать, что в д\с №34 администрация оплачивает 100% стоимость питания всех сотрудников и делает это на протяжении ряда лет. В этом коллективе, уходящим на пенсию, выплачивается единовременное пособие в размере 2-х окладов, часть низкооплачиваемых сотрудников пользуются бесплатным проездным билетом.

Сегодня хотелось бы отменить глубокую заинтересованность в проведении этой работы руководителей и председателей профкомов СШ №23, 25, 12, 30, 29, д\с №73, 34, 41, ГДДТ, ДЮСШ №3, которые первыми в городе, в системе бюджетных отраслей, пошли на заключение коллективных договоров и в порядке консультаций принимали у себя профсоюзный актив учреждений образования. Конечно, для нас это было ново, но мы имели хорошие рекомендации ЦК профсоюза по проведению этой работы в коллективах».

II Ставропольская городская профсоюзная отчетно – выборная конференция горкома профсоюза работников народного образования и науки РФ - 7 декабря 1999 г.

Из отчетного доклада: «От Положения о городской организации перейдем к положению дел в образовании и к положению работников образования в обществе.

Сидящие в этом зале не хуже меня знают ситуацию в отрасли, поэтому коротко остановлюсь лишь на некоторых проблемах. Главная проблема заключается в том, что представители органов власти всех уровней на словах заявляют о приоритетности образования, а на деле ситуация год от года ухудшается. Не выполняется Закон «Об образовании». Образование по – прежнему финансируется по остаточному принципу, а заработная плата работников отрасли практически в три раза ниже уровня, определенного Законом «Об образовании» и почти в два раза ниже прожиточного уровня.

Центральный комитет нашего профсоюза ведет активную пропагандистскую, организаторскую и организационную работу с целью добиться повышения ответственности государства за положение дел в образовании, выступает с конкретными предложениями, которые позволили бы без дополнительных затрат проследить, чтобы целевые бюджетные средства, доходили до этой самой цели. Но «государственные» люди почему – то не хотят, чтобы налогоплательщик ясно представлял, куда идут его деньги.

Интересные вещи у нас происходят с выполнением уже вышедших законодательных актов. Федеральным законом об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы предусмотрено повышение заработной платы с 1 апреля 1999 года, а Постановление губернатора предусматривает повышение с 1 сентября. Направляем письма, ведем переговоры, проводим акции, а нас вроде бы никак не понимают. Городская администрация ссылается на постановление губернатора. Для «справедливости» скажем о городской администрации: нам плохо верится, что нет средств на зарплату, на детские пособия, на компенсацию на книгоиздательскую продукцию когда укладывается дорогостоящая плитка на тротуары, разбиваются помпезные цветники, ремонтируются административные здания, новые бордюры меняются на более новые. Мы любим свой город, но не можем и не хотим понять, почему он должен хорошеть за наш счет. Некоторые вещи просто удивляют: 5 млн. руб. на окончание ремонта здания администрации - лезем в долги, а 200 тыс. руб. на ремонт крыши в д\с 49 или 300 тыс. на ремонт спортзала в СШ 9 увы и ах ...

Краевой комитет и горком профсоюза подали жалобу в суд на действия губернатора по вопросу повышения зарплаты. Верим, что наш крайком и его председатель доведут это дело до конца. Мы тоже не собираемся отступать.

III отчетно – выборная конференция Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ - 4 ноября 2004 г.

Из отчетного доклада: «С начала 90 – х годов ни одного повышения заработной платы работникам образования не производилось без давления Профсоюза.

Дальше, примерно в хронологическом порядке:

- суд с Губернатором – перенос повышения зарплаты на 30 %, деньги возвращены, сумма возврата составляет профвзносы в вышестоящие органы за

35 лет (тем, кто говорит, что он 30 лет в профсоюзе и ничего не получил можно объяснить, что он получил больше, чем заплатил взносов);

- у нас есть протокол встречи с Главой города и официальное письмо из городской Думы о том, что по нашей (горкома) просьбе администрация и Дума нашли возможность повысить надтарифный фонд на 1,5% - это профвзносы примерно за 5 лет (т.е. нынешний состав горкома, деньги, затраченные на его работу и работу крайкома и ЦК вернул работникам полностью);

- судебная практика горкома за последние примерно два года по пенсиям по выслуге лет (были и другие суды) составляет более 30 дел; по каждому делу суд обязывает пенсионный фонд включить в льготный стаж от пяти и более лет, если взять по самому минимуму, то возврат составляет сумму, равную профвзносам примерно за 150 лет (уверен что в этом зале есть люди, которые это могут подтвердить);

- в бюджетном доме получили квартиры с оплатой 50% стоимости 58 работников нашей отрасли; мы далеки от мысли приписывать себе в заслугу строительство дома и благодарны администрации города и городской Думе, что власти города решились на это трудное, но важное и нужное мероприятие и все – таки можем смело сказать, что, если бы не разъяснительная и пропагандистская работа горкома по данному вопросу и не наша активная совместно с управлением позиция на комиссии, количество получивших жилищные субсидии могло быть значительно меньше. И это не полный список, как говорится, материальных результатов деятельности Профсоюза».

IV отчетно – выборная конференция Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ - 06 ноября 2009 г.

Из отчетного доклада: «Важнейшим аспектом деятельности профсоюза является совершенствование системы социального партнёрства, работа с коллективными договорами.

Ставропольский горком профсоюза принимал участие в переговорах с социальными партнёрами, в разработке и подписании Соглашения между управлением образования администрации города Ставрополя и городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2003-2009 годы, Соглашения между администрацией города Ставрополя, организациями отраслевых профсоюзов города Ставрополя и объединением работодателей города Ставрополя на 2007-2009 годы.

В соответствии с подписанными соглашениями работникам учреждений образования города сверх установленных федеральным краевым законодательством гарантий представляются дополнительные льготы:

- 20% компенсация оплаты за проживание в муниципальных общежитиях;
- 20% надбавка к окладу молодым специалистам;
- 50% скидка оплаты за содержание детей в дошкольных учреждениях для младшего обслуживающего персонала МДОУ;
- безвозмездные жилищные субсидии;
- бесплатные услуги по оздоровлению в МУЗ Центре реабилитации восстановительной медицины;

- премии и ценные подарки победителям и призёрам профессиональных конкурсов.

С 1 января 2008 года установлены доплаты к должностному окладу в размере 1000 рублей в месяц воспитателям и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений для детей дошкольного возраста».

VII Отчетно – выборная конференция Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ - 31.10.2014 г.

Из отчетного доклада: «Большую работу горком профсоюза проводит по восстановлению прав педагогических работников на получение досрочной трудовой пенсии. Ежегодно по этому вопросу к нам обращаются порядка 40 членов профсоюза. В 2011 г.к нам обратился 41 член профсоюза. Все иски удовлетворены полностью. За один год мы «вернули» работникам 259 лет педагогического стажа, вычеркнутых Пенсионным фондом, более 2-х с половиной веков! Экономический эффект от судебной практики составил 17 млн. рублей. В 2012 г. мы также смогли помочь 41 педагогическому работнику. Индивидуальные разовые выплаты педагогам составили от 20 до 300 тыс. рублей, а общий экономический эффект от выигранных исков порядка 20 миллионов.

2013 год – рекордный – к нам обратились 45 человек. Педагогическим работникам, обратившимся за помощью в написании исковых заявлений возвращено 176 лет. Общий эффект от судебной деятельности составил примерно 23,4 млн. рублей.

В первом полугодии 2014 г. оформлено 15 исковых заявлений.

По инициативе горкома профсоюза администрацией города Ставрополя принято решение о 25% компенсации оплаты за жилье педагогам, проживающим в муниципальных общежитиях.

С 1 октября 2013 г. в результате работы проведенной горкомом профсоюза, оклады младших воспитателей и помощников воспитателей увеличилось не на 5,5%, а на 20%. Реально заработная плата младших воспитателей и помощников воспитателей увеличилась на 13% и составила в среднем 8 839 рублей. Ежемесячный экономический эффект от проведенной работы составляет порядка 500 тыс. рублей. В 2013 году мы добились того, что все председатели ПО общеобразовательных учреждений и дошкольных учреждений получают доплаты в соответствии с Отраслевым соглашением.»

Выводы:

В годы государственно – социалистической экономики Профсоюз образования активно проявил себя в решении социальных вопросов, в организации отдыха, культурном развитии работников, в организации и проведении оздоровительных мероприятий для детей.

В годы экономических реформ, профсоюз определил в качестве главной функции – защиту социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников отрасли образования.

В настоящее время возрос потенциал социального партнёрства, договорного регулирования социально – трудовых отношений, усиление

профсоюзного контроля за созданием необходимых условий труда.

В Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ велась систематическая целенаправленная работа по выполнению основной уставной функции: «представительство и защита индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

Воспоминания лидеров.

Петрова Нина Федоровна - председатель Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ с февраля 1995 г. по декабрь 1998 г. Отличник народного просвещения, доктор педагогических наук, профессор кафедры практической и специальной психологии СКФУ.

Работа в профсоюзе началась для меня в феврале 1990 года в должности инструктора по профорганизациям просвещения города Ставрополя. Это было сложное время. Горсовпроф тогда объединял все организации отраслевых профсоюзов, чего не было в большинстве регионов страны. В этот непростой для образовательной отрасли период стали обычными задержки заработной платы, бесконечные судебные разбирательства, одновременно переводилось финансирование учреждений на местный уровень, вводилась тарифная сетка, аттестация работников и т.д. Все эти нововведения привели к колоссальному росту напряженности в педагогических коллективах, снизить которое было возможно только при помощи создания централизованной организации на местном уровне. При поддержке краевой отраслевой организации, в феврале 1995 года, был основан городской комитет профсоюза работников народного образования и науки, который доверили возглавить мне.

В состав президиума городского комитета вошли лидеры первичных профсоюзных организаций: творческие и безгранично преданные своему делу, глубоко осознающие серьёзность сложившейся в просвещении ситуации.

На тот момент мы хотели, чтобы на комитет не только обратили внимание, но и стали воспринимать как серьёзную силу. Профсоюзный актив серьёзно занялся подготовкой к акциям протеста. Мы принимали самое активное участие в пикетах, проводимых в масштабе краевой организации. Все это было бы невозможно, не будь у нас сильного лидера Кораблевой Л.С., которая в свою очередь полностью рассчитывала на поддержку нашего сплоченного и дружного коллектива профессионалов. Мы требовали и добивались от правительства Ставропольского края особого внимания к отрасли образования, ее приоритетному развитию.

Президиум городской организации старался поддержать педагогов: оказывали материальную помощь, добивались выделения земельных участков под дачи, льготного участия в строительстве квартир в бюджетных домах, организовывали вечера чествования ветеранов, экскурсионные поездки и т.д. Но, пожалуй, всем особенно запомнилось, что учителя и воспитатели города Ставрополя пользовались льготой – бесплатным проездом в городском пассажирском транспорте. Все эти вопросы мы решали совместно с главой нашего города в то время – М.В. Кузьминым, ныне депутатом краевой Думы.

Мы постоянно что-то организовывали, даже то, что казалось невыполнимым и всегда старались объединить людей вокруг общего дела. Так, по инициативе городского комитета профсоюза в 1997 году была издана книга о 42 работниках образования города Ставрополя, удостоенных почетного звания «Заслуженный учитель школы РФ». Подобное издание было выпущено впервые. Книга получила название «Урок на послезавтра», что символично, ведь она является наследием для молодых учителей, раскрывая опыт наставников, закладывая тем самым фундамент будущей работы.

Некрасов Александр Васильевич - председатель Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ с декабря 1999 г. по февраль 2012 г. Учитель русского языка и литературы, Отличник просвещения.

Из массы проблем, существующих в это время, необходимо было выделить приоритетные направления. Было решено в первую очередь направить усилия на решение острейшей «пожарной» проблемы по ликвидации задолженности по заработной плате и иным выплатам и на организацию системной и систематической работы по улучшению условий жизни членов профсоюза на договорной и планомерной основе. Многие задачи приходилось решать впервые. В декабре 1999 года впервые было подписано трехстороннее соглашение между главой города Ставрополя Кузьминым М.В., начальником управления образования администрации г. Ставрополя Сергеевой Т.Б. и городской организацией Профсоюза в лице председателя Некрасова А.В.

К сожалению власти не всегда выполняли свои обязательства. За полное погашение долгов борьба продолжалась почти 2 года и только к концу 2001 года все долги работникам отрасли в г.Ставрополе были выплачены. Для этого пришлось пройти через организацию забастовочных мероприятий, неоднократные встречи и переговоры с властями всех уровней.

Некоторые вопросы пришлось решать в судебном порядке. Так в судебном порядке было отменено решение Губернатора Ставропольского края Черногорова А.Л. о переносе повышения заработной платы работникам бюджетных отраслей на 6 месяцев. Это была важная победа как экономического, так и морального значения, позволившая значительно повысить рейтинг профсоюза в глазах работников отрасли.

С 2000 года начала складываться судебная практика, основу которой составили дела, связанные с отказами пенсионного фонда в назначении досрочной трудовой пенсии. Регулярно горкомом профсоюза оказывались юридические услуги по написанию исковых заявлений, представлению интересов членов профсоюза в суде.

На регулярной основе стала работать городская 3х сторонняя комиссия по регулированию социально – трудовых отношений где сторону профсоюзов (работников) предоставлял городской координационный совет отраслевых профсоюзов. Именно в это время закладывались основы колдоговорной работы, именно в этот период нужно было переходить, как говорится от «кавалерийских наскоков» к кропотливой, порой нудной и неблагодарной работе по составлению соглашений, коллективных договоров. Эта работа требовала сосредоточенности, знаний, умения вести диалог и доказывать свою правоту. В этой связи

важнейшую роль приобретала учеба профактива, разъяснительная и информационная работа.

Колесникова Людмила Васильевна – член президиума Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ с 1986 г. Учитель начальных классов МБОУ СОШ №27, Отличник народного просвещения.

В 1986 году я была избрана председателем первичной профсоюзной организации средней школы № 27 и членом Райкома профсоюза работников просвещения Промышленного района г. Ставрополя. За время работы в профсоюзе, вспоминаются самые сложные годы для учительства – 90 - е.

Сегодня иногда говорят, что профсоюз бездействовал! Это неприятно слышать.

Да, это были тяжелые годы во всех смыслах и сторонах нашей жизни! Все мы помним пустые полки магазинных прилавков. И только профсоюзные лидеры, представители профсоюзного движения помогали обеспечить нуждающихся учителей самым необходимым.

Я старалась помогать работникам образования хотя бы в малом: договаривалась о поставках сахара, крупы, картошки и т.д.

Для коллег это была огромная поддержка и помощь! А иначе как было тогда выжить?! Была задержка зарплаты ежемесячно, люди вынуждены были тратить и так небольшие доходы на приобретение методической литературы, необходимой для продуктивной профессиональной деятельности учителей.

Крепость духа, сила воли, преданность профессии держала учителей на рабочих местах при поддержке профсоюзов...

Уникальное событие из воспоминаний о профсоюзной работе, которым я гордилась и буду гордиться всю жизнь, - это то доверие, которое на меня возложили крайком и горком профсоюза, – Всероссийская Учительская забастовка, которая состоялась 5 октября 1998 года в г. Москве у Белого Дома, в которой я участвовала. Требования, которые выдвигались тогда, были жизненными:

- выплата долгов по заработной плате и методической литературе,
- снятие пени за не своевременную оплату по ЖКХ.

Под руководством председателя ФНПР РФ В.И.Яковлева и зам. председателя ФНПР РФ Г.И.Меркуловой, работа забастовочных комитетов и сама забастовка, прошла на достойном уровне. Для представителей забастовочных комитетов в те морозные дни было организовано горячее питание, охрана.

Плодотворно прошла встреча представителей забастовочного комитета и представителей власти страны: Председателем Правительства РФ Е.М. Примаковым и зам. председателя Правительства, Матвиенко В.И., на которой были рассмотрены все требования участников забастовки. Матвиенко В.И. помогла решить огромную проблему учителей по «больному вопросу» : несправедливое исключение педагогов из ЖСК, из-за невозможности внесения ими взносов на строительство в связи с систематической задержкой зарплаты учителям.

Также, состоялась встреча профсоюзных лидеров по вопросам учительства с Министром Образования, на тот момент, И.А. Фурсенко.

Благодаря работе председателей первичных профсоюзных организаций работников райкома, учительство Ставрополя не вышло из Профсоюза. Работники образования не покинули рабочие места. Тяжёлая ситуация сплотила людей в рядах Профсоюза!

Сазыкина Наталья Федоровна - председатель Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ с 31.10.2012 г. Учитель физики, Почетный работник общего образования РФ.

Ставропольская городская организация Профсоюза - это 119 первичных профсоюзных организаций с общей численностью 7 897 членов профсоюза.

Приоритетными направлениями деятельности организации являются

- защита трудовых и профессиональных прав работников: работа социальных партнеров по заключению коллективных договоров, экспертиза коллективных договоров, консультативная работа по вопросам трудовых, профессиональных прав работников, по восстановлению прав работников на получение досрочной трудовой пенсии, подготовка исковых заявлений в суд, представительство в суде, осуществление профсоюзных проверок по вопросам соблюдения трудового законодательства, по вопросам охраны труда, обращения в органы власти всех уровней с требованиями и предложениями по улучшению качества жизни работников образования;

- расширение социального партнёрства: горком профсоюза представляет интересы членов профсоюза в городской 3х сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в городской комиссии по рассмотрению предложений о награждении медалью «За заслуги в области образования», председатель городской организации Профсоюза является членом городской комиссии по экспертизе коллективных договоров учреждений образования, совместной комиссии по подведению итогов смотров-конкурсов на лучший коллективный договор, на лучшего социального партнера среди организаций г. Ставрополя, городской комиссии по проверке готовности учреждений образования к новому учебному году, членом координационного совета профсоюзов г. Ставрополя.

Разработаны и подписаны Соглашения между комитетом образования администрации города Ставрополя и городским комитетом Профсоюза на 2010-2013 годы, на 2014-2016 годы, Соглашения между администрацией города Ставрополя, организациями отраслевых профсоюзов города Ставрополя и объединением работодателей города Ставрополя на 2013-2015 годы, на 2016-2018 годы.

- большое внимание уделяется развитию инновационных форм информационной работы: создание сайтов первичных профсоюзных организаций, сайта городской организации Профсоюза, подготовка информационных листов, бюллетеней, освещение работы профсоюзной организации в СМИ, использование электронных видов связи, PR – акции, флешмобы;

- создана система обучения профсоюзного актива: проведение обучающих семинаров для председателей первичных профсоюзных организаций, казначеев, уполномоченных лиц по охране труда, молодых членов профсоюза;

- продолжаем оздоровление членов профсоюза: предоставление санаторно – курортных путевок с 20% скидкой, бесплатных направлений в Центр восстановительной медицины и реабилитации, абонементов в плавательный бассейн с 20 % скидкой, реабилитационно – профилактических услуг (массаж) со скидкой от 20 до 50 %;

- стало традицией организация и проведение спортивных и культурно – массовых мероприятий: туристических слетов, спартакиад, турниров по шахматам и бильярду, соревнований по плаванию, туристических поездок, конкурсов художественной самодеятельности, Профсоюзных КВН, приобретение билетов в Драматический театр со скидкой 65%;

- не забываем о работе с ветеранами профсоюзного движения, молодыми членами профсоюза.

Выводы:

VII Съезд Общероссийского Профсоюза образования, состоявшийся 27 марта 2015 г. отметил, что основные усилия Профсоюза и его организаций при реализации проектов модернизации образования направлены на повышение социального и профессионального статуса педагогических работников, уровня социальных и трудовых гарантий работников, на создание современных условий их деятельности.

На IX съезде Федерации Независимых Профсоюзов России в феврале 2015 г. президент РФ В.В.Путин подчеркнул. «Государство и дальше будет поддерживать усилия профсоюзов в выполнении их главной задачи – защите социально – экономических прав граждан».

Именно эти направления деятельности для Ставропольской городской организации Профсоюза являются приоритетными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Материалы Учредительного съезда ФНПР России. Январь 1990 г.
2. Материалы IX съезда ФНПР России 7-9 февраля 2015 г.
3. Материалы Федерации Профсоюзов Ставропольского края. Учебно – методический центр «Российские профсоюзы, история и этапы развития» г. Ставрополь, 2010 г.
4. Материалы VII съезда общероссийского Профсоюза образования (27 марта 2015 г.).
5. Юдин В.П. «Профсоюзная работа в школе» учебное пособие Москва, издательство МГОУ, 2008, стр.126
6. Библиотечка председателя первичной и местной организации Профсоюза, «Становление и развитие профсоюзного движения в образовании», г.Москва 2015 г.
7. Протоколы отчетно – выборных конференций Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования (09.02.1995 г., 07.12.1999 г., 04.11.2004 г., 06.11.2009 г., 31.10.2014 г.)

8. Протоколы пленумов Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. (1995 г. – 2016 г.)

9. Протоколы заседаний президиума Ставропольской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. (1995 г. – 2016г.)

МОЛОДЁЖНЫЙ ФОРМАТ В ПРОФСОЮЗЕ

Л.Н.МУРАШЕВА

Меенская районная организация профсоюза Архангельской области

Ключевые слова: профсоюзное движение, правовые отношения

Молодое поколение, являясь одним из важнейших ресурсов страны, во все времена было и остается генератором новых идей, планов, свежих и нестандартных решений. Молодежь – объект особого внимания государства и его социально-экономической политики, так как она является ресурсом общества, который позволит не только поднять экономику, сохранить и развить интеллектуальный и профессиональный потенциал, но и обеспечить достойное будущее России [1].

С одной стороны, молодые люди являются самостоятельными членами общества и у них такие же материальные и социальные потребности, как и у остальной части. С другой стороны, у них предостаточно проблем, как касающихся всего общества, так и присущих именно молодежи: адаптация на новом месте работы, сложности «вхождения в профессию», а иногда и в коллектив, в котором им предстоит работать, невысокая оплата труда молодых специалистов, остро стоящий вопрос обеспечения жильем и др. И эти запросы, проблемы и трудности, не учитывать невозможно.

Кто поможет удовлетворить запросы, справиться с проблемами и трудностями? Профсоюз, так как - это та общественная организация, которая способна помочь молодому специалисту на первом этапе профессионального пути. Находясь «под крылом профсоюза» - организации, которая всегда боролась и будет бороться за права каждого педагога, особенно молодого, придавая уверенность в завтрашнем дне, можно «входить в профессию». В этом мне приходится убеждаться со студенческих лет. Именно, когда мы учились в Карельском Государственном педагогическом институте (1982 - 1987 г.г.), знали, что существует отраслевой профсоюз, были его членами, и активно принимали участие во всех мероприятиях, которые проводились студенческой организацией. Что же изменилось в моём отношении к профсоюзу? Я его стала ещё больше любить, так как от председателя профсоюзной организации в школе (членство – 100 %) доросла до председателя Меенской районной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (членство – 62 %). Совмещать профессию учителя математики (высшая категория) с председательством трудно, но трудности больше связаны с нехваткой времени. Вариться «в учительском котле» - это значит всё примерять «на себя» - новую систему оплаты труда, бальную систему, аттестацию (эксперт

Региональной аттестационной комиссии). Не могу сказать, что когда мы, молодые специалисты, приехали по распределению в Мезенский район Архангельской области на нас очень сильно обращал внимание Профсоюз. Наши права ущемлялись со стороны руководства школы. Понятно, что профсоюзам за всем не уследить! Поэтому создание Советов молодых педагогов на местах, который объединяет Совет молодых педагогов Архангельской области – правильное решение для того, чтобы знать проблемы молодых кадров и решать их на муниципальном и региональном уровне. Приятно то, что председателем Молодежного Совета выбирается человек из числа опытной молодёжи, т.е. тот, кто уже прошел через некоторые трудности.

Итак, в нашем районе четвертая часть педагогов в возрасте до 35 лет. В какой помощи нуждаются эти педагоги? Чем они могут быть полезны педагогическому сообществу? Эти и другие вопросы, связанные с молодёжной политикой хочется осветить в своём реферате.

Цель, которого определена следующим образом: анализ форм организации деятельности профсоюза в области молодёжного движения.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие **Задачи:**

1. Выявить способны ли, по мнению молодёжи, профсоюзы защищать ее социально-экономические права
2. Выявить готова ли современная молодёжь участвовать в профсоюзном движении
3. Определить проблемы, остро стоящие перед молодёжью, и возможности профсоюзов в их решении;
4. Выяснить отношение мезенской молодёжи к профсоюзному движению: в частности, определить причины, по которым молодёжь состоит или не состоит сегодня в профсоюзе,
5. Выяснить представления современной молодёжи об основных функциях профсоюзных организаций и их влиятельности
6. Определить основные источники знаний современной молодёжи о профсоюзах
7. Определить пути взаимодействия профсоюза и Молодёжного Совета

Глава 1. Профилактика профсоюзного членства

Урок в школе. Роль профсоюза на рынке труда

Заниматься молодёжной политикой в профсоюзах невозможно без самой молодёжи. Однако, наблюдается отстраненность молодых кадров от профсоюзной деятельности. Почему так происходит? Как правило, молодые люди ничего не знают о профсоюзах, вступая на рынок труда. Им непонятно куда они будут отчислять 1% от своей заработной платы (зарплата итак маленькая, а ещё куда-то отчислять), непонятны преимущества членства в профсоюзе, поскольку они рассматривают эту организацию как бюрократическую, несоответствующую их собственной культуре. Не каждый председатель первичной профсоюзной организации обстоятельно рассказывает, что при участии профсоюза осуществляется охрана труда, регулируются отношения с работодателем, что работники могут пользоваться услугами профсоюзных

библиотек, получать материальную помощь. Для того, чтобы этого не происходило, о профсоюзах надо рассказывать в старшем звене школы. Так, для учеников 11 класса разработан и проводится бинарный урок (математика и экономика).

Тема урока: Роль профсоюза на рынке труда. Целью является знакомство с ролью профсоюза на рынке труда, анализ форм поощрения трудовой активности.

Задачи, которые помогли раскрыть тему урока: познакомили с понятиями «профсоюз» и терминами, которые встречаются в разговоре о профсоюзах, с функциями профсоюза, рассмотрели формы поощрения. Применили полученные знания в конкретной ситуации.

В начале урока обсудили, зачем люди собрались на улице? Кто их объединил?

- отстаивать свои права, объединил – профсоюз.

Могут ли люди стихийно, сами собраться на улице?

- нет, нужен лидер.



Предлагаем ученикам часто встречаемые термины в разговоре о профсоюзах:

- «безопасные условия труда»
- «гражданское общество»
- «демократия»
- «коллективный договор»
- «охрана труда»
- «профсоюзное движение»
- «социальное партнерство»

Говорим о функциях профсоюза:

- Организационная
- Защитная
- Представительская
- Контрольная
- Информационная
- Регуляция социально-трудовых отношений.

Организуем две группы: 1 группа - членство профсоюза 100%, понятие «достойный труд» и интересы, связанные с ним совпадают у работника и работодателя они приходят к консенсусу в регулировании социально-трудовых отношений; 2 группа - членство профсоюза 20%, поэтому на данном предприятии понятие «достойный труд» и интересы, связанные с ним могут не совпадать у работников и работодателя.

Задание 1: Проанализировать роль профсоюза на рынке труда, если в результате подписания коллективного договора представителями профсоюза и работодателем зарплата у рабочих возросла, и сделать вывод как изменится величина спроса на труд при новом уровне зарплаты, и какова будет величина безработицы. Кто от этого выиграет?

Задание 2:

- 1) Вычислить членские взносы, если ты студент САФУ.
- 2) Вычислить экономию на приобретение путевки в санаторий или студенческий лагерь.
- 3) Рассмотреть предложения по карте «Профсоюзный плюс» (дисконтная карта на приобретение товаров и услуг со скидкой ФПАО)

Выводы старшеклассников:

1 группа - Выиграют те работники, которых примут на работу при более высоком уровне зарплаты. Эти работники члены профсоюза, за них есть кому бороться; не члены профсоюза будут каждый сам по себе, как захочет работодатель, так и поступит.

2 группа - если даже придется платить членские профсоюзные взносы, то профсоюз со своей стороны вносит ряд предложений: 20% скидка на путевки, карта «Профсоюзный плюс» и т. д., в финансовом плане оплата профсоюзных взносов окупится.

***Учитель:** На рынке труда существует много проблем, так как интересы работодателей и наемных работников противоречивы. Сегодня на уроке мы затронем один из аспектов этих взаимоотношений, когда интересы нанимателя и наемного работника совпадают. И рассмотрим какую роль в этом играют профсоюзы.*

Проблема

***Учитель:** В последнее время наметилось падение заинтересованности в результатах труда у работников компаний и как следствие произошло снижение производительности их труда.*

Задание: Найти способы заинтересованности рабочих и служащих в результатах их труда.

1 группа – денежные формы поощрения

2 группа - не денежные формы поощрения

Денежные формы поощрений

- Зарплата повременная и сдельная
- Внеурочное время работы оплачивается по более высокой ставке
- Премияльные
- Установление надбавок к зарплате

Как утверждают психологи большинству людей мало только растущего достатка. Для повышения эффективности труда большое значение играет моральное стимулирование. Почему?

Не денежные формы поощрения

- Бесплатные абонементы в клубы здоровья
- Коллективные туристические путевки
- Дисконтная карта «Профсоюзный плюс»

- Поздравления с праздниками и Днями рождений
- Благодарность, грамота

Итог урока: Итак, профсоюз – это добровольное общественное объединение, но от его эффективной деятельности выигрывают все и происходит рост экономики страны (повышается производительность труда) и рост благосостояния граждан. Товар, который вы будете продавать на рынке труда – это ваша способность трудиться. И пусть этот труд будет приносить вам удовольствие. Профсоюз вам в этом поможет! И все трудности, которые будут возникать перед вами, вы так же отлично преодолеете, как наш герой мультфильма «Поросенок и печенюшки».

На вопрос: Может ли школьный комитет стать профсоюзным комитетом? Старшеклассники ответили: «Нет. Нужны средства для существования, так как профсоюзы существуют на членские взносы»

А на вопрос: вступите ли вы в профсоюз, когда будете учиться или работать. Все присутствующие ответили: Да. И действительно, мы такой урок в старших классах проводим уже 5 лет и имеем свои результаты, многие из наших выпускников вступают в профсоюз и не спрашивают что это за организация и зачем она нужна.

2. Социологическое исследование: отношения молодёжи и профсоюзов.

2.1 Исследование

Каковы же сегодня отношения молодежи и профсоюзов? Проведём исследование. Итак, молодёжь в контексте нашего исследования – социально-демографическая группа людей в возрасте от 21 до 35 лет, работающая в отрасли образования, и характеризующаяся определенным отношением к профсоюзам: состоящая в них или не состоящая. Исследование проводилось в Мезенском районе Архангельской области. Исследование состояло из 4-х основных блоков: первый касался вопросов, связанных с ценностными ориентациями современной молодёжи. Во втором блоке были рассмотрены проблемы молодёжи, третий блок касался знаний молодёжи о профсоюзах: основные функции профсоюзов, возможность защиты своих прав и интересов с их помощью. Следующий блок был адресован респондентам - членам профсоюза: почему они состоят в профсоюзе, как оценивают работу профкома, по какой причине могут принять решение о выходе из него. Далее следовали вопросы для респондентов, не состоящих в профсоюзе. Последний блок касался характеристик респондентов и их организаций. В опросе участвовало 60 человек до 35 лет, 75% педагоги, и 25% вспомогательный персонал,

из них 22 человека не члены профсоюза (всего работающих 440, из них 273 члена профсоюза, 62 % профсоюзное членство). Высшее, незаконченное высшее образование имеют 70% ответивших, 10% респондентов со средним специальным образованием, у каждого 19% респондентов имеют среднее образование и менее 1% имеет неполное среднее образование. Семейные молодые люди составляют 82% опрошенных.

Таблица 1

Мнение респондентов о ценностях, преобладающих сегодня в обществе, и своих собственных, %

<i>Ценности</i>	<i>В обществе</i>	<i>Личные</i>
Знания	78	72
Богатство	35	18
Трудолюбие	55	61
Умение общаться с детьми	20	69
Талант	40	28
Честность	53	56
Другое	5	3

В определении ценностных ориентаций, преобладающих сегодня в нашем обществе, большинство участников опроса выбрали следующую триаду: знания – трудолюбие – честность. На четвертую позицию наша молодежь поставила талант (40%). Такие ответы, как талант и честность, набрали наименьшее количество голосов, а именно 23% и 20%.

В ответах на вопрос о том, что наиболее ценно лично для респондентов. Первые три позиции здесь занимают такие понятия, как знания – умение общаться с детьми - трудолюбие, набравшие 72%, 69% и 61%

соответственно. Дополнительно к предложенным, респонденты отметили еще здоровье, любовь, семью, дружбу, любовь к людям, а также человечность, открытость, порядочность. Таким образом, прослеживается некий дисбаланс между окружающей действительностью и внутренним

ценностным миром респондентов, а также подтверждается ярко выраженная направленность молодежи на получение информационно-научных знаний и повышение образовательного уровня.

Таблица 2

Мнение респондентов о проблемах молодежи и своих собственных, %

<i>Ценности</i>	<i>В обществе</i>	<i>Личные</i>
Жилищная проблема	88	76
Низкая оплата труда	80	84
«Вхождение» в профессию	54	63
Организация досуга и отдыха	11	8

«Вхождение» коллектив	в	28	45
Другое		2	4

иллюстрирует незначительное различие во мнениях респондентов о проблемах, остро стоящих сегодня перед молодежью и перед ними лично. Наибольшую озабоченность у молодежной аудитории сегодня вызывают жилищные условия (88% в обществе и 76% у себя лично), низкая оплата труда (80% и 84%) и «вхождение» в профессию (54% и 63%). Треть респондентов (31%) отмечает наиболее острой проблемой, которая начинается свой трудовой путь – это «вхождение» в коллектив, конечно, здесь большую роль играют профкомы, кто как не они должны заботиться о своих новых коллегах. Кого будет узнавать первое время молодой учитель и обратиться с вопросами? Председателя профсоюзной организации. Для 8% молодежи острой проблемой является организация досуга и отдыха.

Таблица 3

Мнение респондентов об основных функциях современных профсоюзов, %

Функции профсоюзов	
Организация культурно-массовых мероприятий	74
Лечения членов профсоюза, организация их отдыха и отдыха их детей	50
Контроль над соблюдением трудового законодательства, охраной труда	82
Обеспечение достойного уровня оплаты труда	41
Оказание материальной помощи	63
Улучшение жилищных условий	10
Затрудняюсь ответить	7
Участие в политической деятельности (выборы, акции протеста и т.д.)	14
Другое	2

Контроль над соблюдением трудового законодательства и охраной труда у респондентов стоит на первом месте (82%) Такие функции профсоюзов, как организация культурно-массовых мероприятий и оказание материальной помощи стоит на втором и третьем месте (74%, 63%). Лечение членов профсоюза, организация их отдыха и отдыха их детей и обеспечение достойного уровня оплаты труда отметила половина молодёжи. Наименьшее количество

голосов набрали такие функции профсоюзов, как улучшение жилищных условий (10%) и участие в политической деятельности (14%). Такое распределение ответов объясняется двумя основными причинами. Во-первых, отсутствием широко и регулярно доступной информации о целях и задачах деятельности профсоюзов и о тех выгодах, которые несет для работников членство в профсоюзной организации. Во-вторых, тем, что культурно-досуговая функция профкомов является наиболее общеизвестной и она совершается на членские профсоюзные взносы, что несёт в себе хоть и небольшую, но материальную заинтересованность.

Таблица 4

Оценка респондентами работы их профкома по следующим вопросам, %

	низкая	средняя	высокая
Организация культурной и спортивной работы	10	43	47
Омоложение состава профсоюзного актива	29	44	27
Развитие системы профессионального образования	34	40	26
Развитие наставничества	49	41	10
Поддержка молодых семей	62	26	12
Материальное стимулирование молодых сотрудников	55	30	15

В таблице 4 приведены оценки респондентами работы их профкома по следующим профильным направлениям деятельности (70% респондентов являются членами профсоюза; 30% – нет). Больше всего респондентов (47%), являющихся членами профсоюза, поставили высокую оценку работе их профкома в организации культурной и спортивной работе.

Примерно одинаковое количество респондентов-членов профсоюза (27%, 26%) дали высокую оценку таким направлениям работы профкома, как развитие системы профессионального образования, омоложение состава профсоюзного актива. В то же время необходимо отметить, что более половины членов профсоюза (62%) дали низкую оценку такому направлению деятельности профкома, как поддержка молодых семей и (55%) - материальное стимулирование молодых сотрудников.

2.2 Анализ исследования

Отдельного анализа заслуживают ответы респондентов – членов Профсоюза **о причинах их принадлежности** к данной организации. 41% членов Профсоюза состоят в нем, т.к. он, по их мнению, защищает общие права и интересы работников; 32% респондентов считают, что профсоюз может оказать им помощь в трудной жизненной ситуации; 27% молодежи состоит в профсоюзе

по инерции (по привычке); каждый пятый член профсоюза (21%) считает, что Профсоюз помогает ему узнать о делах в образовательном учреждении; 16% опрошенных считают, что участие в деятельности профсоюзной организации может быть определенной «ступенькой» карьерного роста; 12% выделяют принадлежность к профсоюзу как возможность повысить свой образовательный уровень. На вопрос: зачем нужен профсоюз? Молодёжь дала такие ответы: это единственная организация, которая может реально помочь в реализации и защите прав работника; общаться и знакомиться с интересными и необычными личностями, реализовать себя как в профессиональном деле, так и с творческой стороны.

На вопрос о том, что бы послужило серьезным стимулом для принятия решения о выходе из профсоюза, ответы расположились следующим образом: более половины респондентов (54%) считают наиболее серьезной причиной для выхода из профсоюза бездеятельность и инертность первичной организации. Третья часть не членов профсоюза (27%)

негативно относятся к профсоюзу в целом. 3% членов профсоюза основной причиной считают незаинтересованность в членстве вследствие высокого уровня благосостояния и отсутствие реальной угрозы увольнения.

Затруднились ответить и выделили другие причины 19% респондентов, например:

- ничего от профсоюза не получаю;
- годовая оплата профсоюзных взносов выливается в определенную сумму, а отдачи никакой.

«Беспартийным» респондентам было предложено выбрать несколько причин, по которым они не являются членами профсоюза. Основной причиной четверть не состоящих в профсоюзе респондентов (26%) указали, что необходимо платить профсоюзные взносы, видимо, они же отметили причиной отсутствие знаний о профсоюзной деятельности (25%). Не смогли найти ответа в предложенных вариантах 22% респондентов.

8% респондентов уверены, что могут самостоятельно обеспечить защиту своих трудовых прав. Тем не менее, на вопрос о необходимости наличия профсоюзов как общественной организации по защите интересов трудящихся 90 % респондентов от общего количества участников опроса ответили положительно. Таким образом, было бы неверным утверждать, что сегодняшняя молодежь пассивна и не хочет ничего предпринимать для улучшения собственного положения. Молодые люди готовы активно участвовать в решении многих проблем, стоящих перед ними. Поэтому профсоюзам необходимо искать новые формы и методы работы с молодежью, привлекать молодежных активистов в профсоюзную деятельность, стать той объединяющей силой, которая позволит использовать их энергичность, новаторство и инициативу для решения общих проблем.

А результаты профсоюзных исследований показывают, что молодежь, вовлечённая в Профсоюз, становится более социально активной.

3. Стимулирование молодых педагогов

3.1 Причины притока молодёжи в сферу образования

Начиная с 2011 года по поручению Президента России В.В. Путина реализуется программа модернизации региональных систем общего образования. Одной из ее задач было повышение материальной обеспеченности и социального статуса работников общеобразовательных учреждений, а именно приоритетное повышение заработной платы учителей и доведение ее до средней заработной платы по экономике субъекта Российской Федерации. В результате были предприняты значительные меры по сокращению дифференциации в заработной плате учителей и заработной плате работников в среднем по экономике страны. Заработная плата педагогов существенно возросла, и изменилось отношение выпускников педагогических учебных заведений к профессии учителя. Вакансий в нашем регионе практически не осталось, а в Мезенской средней школе Архангельской области средняя нагрузка педагогов – 20 часов и четвёртая часть коллектива молодёжь. Таким образом, мы видим, что приток молодежи происходит ускоряющимися темпами. Однако и в отрасли и в профсоюзах доминируют работники старшего поколения. Вот почему молодежь зачастую испытывает трудности с участием в работе профсоюзов. Хотя, существенно важно обеспечить вовлеченность молодежи в профсоюзное движение, чтобы в дальнейшем она могла продолжить его деятельность.

3.2 Задачи VII съезда Профсоюза

Среди важнейших задач, намеченных VII съездом Общероссийского Профсоюза образования, состоявшемся в марте 2015 года, выделяются такие, как:

- укрепление организационного единства и оптимизация профсоюзной структуры;
- формирование более демократичного уклада внутренней жизни профсоюзных организаций через повышение роли профсоюзных собраний, активизацию работы постоянных комиссий и советов при выборных профсоюзных органах;
- укрепление кадровой работы в направлении дальнейшего совершенствования отбора профсоюзных кадров и актива, системы их обучения, подготовки профсоюзных лекторов;
- укрепление внутрипрофсоюзной дисциплины, создание механизмов повышения личной ответственности руководителей профсоюзных организаций за выполнение принимаемых решений;
- укрепление внутрипрофсоюзной коммуникации, создание единого информационного пространства;
- усиление работы с молодёжью, вовлечение её в работу выборных профсоюзных органов всех уровней структуры, включение молодых профсоюзных активистов в кадровый резерв.

3.3 Пути взаимодействия профсоюза и Молодёжного Совета

Вовлекая молодых педагогов в Профсоюз, создав профсоюзный молодёжный Совет при Мезенской районной общественной профсоюзной организации образования, считаем, что профсоюзные активисты, влияют на стимулирование социальной активности молодых педагогов. Так как они выступают в качестве вдохновителей и организаторов молодежных

мероприятий, таких акций, как например, «Письмо моему наставнику» или «Мой молодой педагог», приуроченных ко Дню Учителя.

К числу документов, влияющих на нормативное регулирование деятельности профсоюзных организаций, можно отнести региональное и, как следствие, муниципальное отраслевое соглашение между управлением образования МО «Мезенский район» и Мезенской районной общественной организацией профсоюза, регулирующие социально-трудовые отношения в государственных образовательных учреждениях Мезенского района на 2015 – 2017 годы, локальные нормативно-правовые акты, издаваемые на уровне муниципалитета и образовательных организаций, принятие коллективных договоров (на 2015 год, были приняты во всех ОУ). ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» регулирует взаимоотношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, юридическими лицами и гражданами, что немало важно и для молодых работников отрасли.

В нашем районе формируется система крупных мероприятий для молодых педагогов, в марте 2016 года прошёл конкурс «От призванию к признанию». В этом мероприятии было задействовано всё педагогическое сообщество. Так как молодых педагогов к конкурсу готовили все, кто помогал визитную карточку готовить, кто урок разрабатывать. Вот где молодым учителям удалось увидеть полноценную заботу и внимание со стороны учителей стажистов и попробовать воплотить в жизнь идеи, созданные совместными усилиями. Мероприятие прошло на высокой ноте. Об этом свидетельствуют отзывы. Наставники: «Это не просто конкурс красоты или талантов, это конкурс ума, интеллекта, харизмы и даже силы воли. Ведь неслучайно здесь собирались самые активные, талантливые и перспективные молодые учителя». А вот мнение молодых педагогов: «Среди конкурсантов не чувствовалось никакого напряжения, мы были полностью открыты друг для друга, помогали решать сложные моменты, перенимали опыт и знания. Это помогло всем вырасти профессионально, улучшить свои навыки и завести много хороших друзей. Конкурс завершился, но мы продолжаем общаться. Это заряжает позитивом и желанием работать».

Там же прошла акция «Вступай в профсоюз». Каждому участнику конкурса наряду с профсоюзными подарками (членам профсоюза) Молодёжный совет подарил папки с необходимой информацией о профсоюзе и заявление о вступлении в него, те кто не члены профсоюза, они заполнили его сами, а членам профсоюза нужно было вовлечь не члена профсоюза (может даже рассказать, о том, что успел сделать для них профсоюз). Акция прошла успешно, в наших рядах прибыло.

В Архангельской области, а так же в Мезенском районе наряду с решением вопросов повышения заработной платы работников образования в рамках социального партнерства устанавливаются различные меры социальной поддержки работников образования, направленные на поддержку

молодых специалистов, работников дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей,

педагогических работников, предоставление единовременных выплат в связи с поступлением на работу, улучшение жилищных условий работников, их лечение и оздоровление.

Для обеспечения эффективной работы Молодёжный Совет профсоюза опираются в своей работе на следующие основные принципы:

- учет интересов и потребностей молодых педагогов;
- поддержка инициатив и творческих начинаний молодёжи в Профсоюзе;
- реализация права свободного выбора молодых педагогов в Профсоюзе;
- выделение приоритетных направлений в работе с молодёжью;
- создание условий для активной самореализации молодежи в Профсоюзе;
- вовлечение молодых педагогов в работу выборных профсоюзных органов;
- участие молодёжи во всех делах организаций Профсоюза;
- вовлечение молодёжи в процессы переговоров при заключении коллективных договоров и соглашений;
- гласность и информационная открытость.

3.4 Приоритетные направления работы с молодёжью в Профсоюзе

Ключевой идеей Совета молодых педагогов является повышение уровня культуры и престижа педагогической профессии. Образовательно-методические семинары Совета направлены на профессиональное и личностное развитие молодых педагогов. А система приоритетных направлений профсоюзной молодёжной политики обеспечивает улучшение положения молодых педагогов в Профсоюзе, ведёт к увеличению их вклада в укрепление организационного единства и повышение эффективности деятельности профсоюзных организаций. Для реализации приоритетных направлений в работе с молодыми педагогами происходит:

- системное вовлечение молодых педагогов в составы коллегиальных профсоюзных органов (третья часть молодых педагогов являются председателями первичных профсоюзных организаций); и органов законодательной власти (молодые педагоги выдвинуты профсоюзной организацией и избраны в депутатский корпус муниципалитета)
- создание в организациях Профсоюза условий и возможностей для личностного и общественного развития молодёжи, что позволит членам Профсоюза полнее реализовывать свой потенциал, укреплять в них уверенность в своих силах и своём будущем (наставничество, Школы педагогического мастерства)
- выявление, продвижение и поддержка активности молодых педагогов в работе по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, творческой (занятия в танцевальной студии «Акварель») и спортивной сферах (участие в спартакиаде трудовых коллективов района), что даёт возможность молодёжи проявить себя, реализовать свой потенциал и

получить заслуженное признание не только в Профсоюзе, но и общественности в целом.

Заключение. Действительно наш профсоюз объединяет инициативную, творческую, перспективную и целеустремленную молодежь, для которой слово «профсоюз» не пустой звук, а мощная и серьезная организация. В работе с молодежью сегодня в первую очередь высвечиваются две ключевые задачи: информирование и обучение. От того, какую позицию занимает профсоюз по отношению к молодым, зависит успех в процессе их адаптации, вхождения в коллектив, в умении вести диалог с работодателем. Поэтому молодёжь должна получить реальную помощь, направленную на разрешение проблем отдельных профорганизаций. Только целенаправленное внедрение “идеологии практического профсоюзного действия” способно качественно изменить роль и место молодежи в профсоюзном движении [6].

Замечательно, что наша профсоюзная молодежь активно заявляет о себе! А боевой задор, мастерство, опыт и солнечная энергия наших ветеранов так необходимы молодым росточкам – начинающим педагогам. Светлые головы молодых, их горячие сердца очень нужны нашему району, нашим школам, нашим детям!

ЛИТЕРАТУРА

1. Итоговый документ Всероссийского слета молодежи Общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз», 08.10.2009 г/<http://www.elprof.ru>

2. Голубев Д.О., Гришин М.Ю., Кайнов И.В., Шадрин С.С., Юдин В.П. Организация работы с молодёжью в Общероссийском Профсоюзе образования: методическое пособие. – Москва, 2016. – 60 с.

3. Молодежь и профсоюзы. – Постановление Генерального совета ФНПР от 02.10.2002 № 3-4 /Приложение №1- Концепция молодежной политики ФНПР. – М., Март, 2008. –132 с. – С. 83.

4. Материалы VII Съезда Общероссийского Профсоюза образования. ЦС Профсоюза, 2015 г.

5. Меркулова Г.И. Доклад на VII Съезде Общероссийского Профсоюза образования. 2015 г.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва, Профиздат 2016 г. – 192 с.

7. Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Москва, 2010 г.

8. ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05. 1995 г. № 89- ФЗ).

9. ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01. 1996 г. № 7-ФЗ).

10. ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (12.01.1996 г. № 10-ФЗ).

11. Шмаков М.В. ФНПР в вопросах и ответах. Москва, ООО Типография ФНПР, 2006 г. – 56 с.

12. Юдин В.П. Профсоюзная работа в школе. Учебное пособие. Москва. Изд-во Московского областного государственного университета, 2006 г. – 138 с.