



КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ
ПО ОСНОВАМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ В
ПРОФСОЮЗАХ

Москва - 2016

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ

ПО ОСНОВАМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ В
ПРОФСОЮЗАХ

Москва - 2016

ББК Т35

Краткий курс лекций по основам организационной работы в профсоюзах. / *И.Ю. Богачёва, С.Е. Демидова* – М. : ИИЦ «АТиСО», 2016. – 214 с.

ISBN

Данный краткий курс лекций подготовлен в рамках программы дополнительного профессионального образования «Методика обучения профсоюзного актива основам организационной работы в профсоюзах» и предназначен для повышения квалификации профсоюзных работников, участвующих в организации обучения профсоюзного актива и преподавателей системы профсоюзного образования. Вместе с тем он может быть рекомендован как методическое пособие по основам организационной работы для профсоюзных руководителей и специалистов организационных отделов общероссийских профсоюзов, их территориальных и первичных организаций, территориальных объединений организаций профсоюзов.

Авторский коллектив:

И.Ю. Богачёва – зам. руководителя Научного центра профсоюзных исследований ИПД ОУП ВО «АТиСО»;

С.Е. Демидова – вице-президент-исполнительный директор ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук

**ДК
ББК**

© Авторский коллектив, 2016
© ОУП ВО «АТиСО», ИПД, 2016

Содержание	Стр.
Лекция 1. Управленческие основы деятельности профсоюзов	7
Лекция 2. Актуальные направления организационного укрепления профсоюзов	15
2.1. Профсоюзное движение сегодня	15
2.2. Организационное укрепление – основа повышения эффективности деятельности профсоюзов России	18
2.3. Сохранение и увеличение численности членов профсоюза	21
2.4. Совершенствование организационной структуры профсоюзов	28
2.5. Повышение эффективности работы территориальных объединений организаций профсоюзов, укрепление организационного единства профсоюзов	35
2.6. Усиление исполнительской дисциплины, персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР	44
2.7. Реализация решений ФНПР в области организационного укрепления	45
Лекция 3. Содержание, принципы и основные направления организационной работы	47
Лекция 4. Устав профсоюза как основа организационно-правовой деятельности. Права и обязанности члена профсоюза	52

Лекция 5. Организационная структура первичной профсоюзной организации, выборные органы. Подготовка и проведение собрания, конференции	61
5.1. Структура первичной профсоюзной организации	61
5.2. Подготовка и проведение собрания, конференции	62
Лекция 6. Планирование работы профсоюзных органов. Комиссии профсоюзного комитета	73
Лекция 7. Реализация кадровой политики: обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, членов профсоюза, работа с кадровым резервом	83
7.1. Концепция кадровой политики профсоюзов	84
7.2. Реализация кадровой политики профсоюзов	86
7.3. Порядок выдвижения	87
7.4. Организация работы с кадровым резервом ...	90
7.5. Проект «Кадровый резерв ФНПР»	97
7.6. Образовательная система профсоюзов	99
7.7. Обучение актива первичной профсоюзной организации и членов профсоюза	103
7.8. VII и IX съезды ФНПР о необходимости кадрового укрепления профсоюзов	109
7.9. Комплексная оценка эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций	110
7.10. Гарантии профсоюзным работникам и активу	118

Лекция 8. Молодежная политика профсоюзов	126
Лекция 9. Мотивация профсоюзного членства	139
9.1. Что такое профсоюз и зачем он нужен (профсоюзная идеология)	139
9.2. Мотивация профсоюзного членства. Типы мотивации	141
9.3. Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства	143
9.4. Повышение эффективности работы профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся – основной фактор усиления мотивации профсоюзного членства	144
9.5. Совершенствование системы услуг для членов профсоюзов	153
9.6. Технология работы по вовлечению работников в профсоюз	155
9.7. Создание первичной профсоюзной организации	165
Лекция 10. Информационная работа в профсоюзах. Имидж профсоюзной организации	183
10.1. Понятие «информация». Право профсоюзов на информацию	183
10.2. Требования к профсоюзной информации, основные блоки, формы, каналы и средства ее получения	186
10.3. Концепция информационной политики ФНПР и Единая информационная система профсоюзов	190

10.4. IX съезд ФНПР о повышении эффективности информационной работы профсоюзов	199
10.5. Имидж профсоюзной организации	200
Список литературы	205

Лекция 1. Управленческие основы деятельности профсоюзов

Термин «организация» (от лат. *organiso* - сообщаю стройный вид, устраиваю) используется в нескольких значениях:

- ~ как элемент социальной структуры общества;
- ~ как вид деятельности какой-либо группы;
- ~ как степень внутренней упорядоченности, согласованности функционирования элементов системы.

Основные признаки организации:

- 1) наличие группы людей;
- 2) наличие цели, которую принимают как общую все члены группы;
- 3) сознательная координация деятельности членов группы, для достижения общих целей.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Когда и объектом, и субъектом организации являются люди, то понятие «организация» означает: строго упорядоченное объединение людей, связанных между собой единством цели и действующих на основе единой программы (устава), определенных принципов и методов. Такое объединение людей, целесообразно и согласованно действующих, представляет собой ***социальную организацию***.

Российский социолог А.И. Пригожин выделяет следующие *характерные черты социальной организации*¹:

- 1) целевая природа (социальная организация создается для реализации определенных целей, стремится как можно быстрее и эффективнее их достичь, то есть она является определенным средством решения задач);
- 2) распределение членов организации по ролям и статусам;
- 3) разделение труда и специализация функций;
- 4) построение по вертикальному (иерархическому) принципу;
- 5) наличие специфических средств регулирования и контроля деятельности организации, т.е. системы управления;
- 6) целостность социальной системы.

Самая массовая и многоцелевая из всех социальных организаций – *профсоюзы* – добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Они представляют интересы работников в главных сферах жизни человека: производство, труд, социальная сфера, культура.

Профессиональные союзы как социальная система обладают такими специфическими признаками, как целостность, сложное строение и наличие автономных по своим

¹Пригожин А.И. *Современная социология организаций*. – М. : Интерпакс, 1995.

целям и функциям элементов. Они построены по вертикальному (иерархическому) принципу, что обусловлено необходимостью координировать разнонаправленную деятельность горизонтальных структур, выполняют определенные функции по отношению к внутренним социальным элементам и обществу.

Для осуществления профсоюзами их социальной роли и функций в обществе руководителями профсоюзных органов, профсоюзными работниками, активом используется совокупность специфических форм и методов взаимосвязи, взаимодействия и собственной деятельности. В этом и заключается *организационная работа профсоюзов*, основные направления, формы и методы которой определяются соответственно профсоюзными съездами, конференциями, собраниями и конкретизируются в процессе работы профсоюзных организаций.

Современные организации имеют сложную *систему управления*, включающую следующие характеристики:

- ~ выработка стратегии управления организацией;
- ~ деятельность по руководству персоналом организации;
- ~ получение, отбор и распределение деловой и социально значимой информации;
- ~ рациональное распределение ресурсов организации;
- ~ проведение кадровой политики;
- ~ ведение деловых переговоров;

- ~ внедрение принципов инновационного управления;
- ~ распространение рекламы;
- ~ планирование и проектирование работы в организации;
- ~ контроль и координация действий работников.

Методы работы профсоюзов – это способы, приемы, пути достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи.

Для профсоюзной работы характерна *ограниченность применения административных методов управления*. Основные методы оргработы в профсоюзах состоят в использовании психологических путей воздействия: убеждения, внушения, апелляции к чувствам и разуму людей, личного примера:

Метод убеждения – предполагает постоянное обращение к сознанию, чувствам, социальному опыту членов профсоюза, разъяснение цели и содержания деятельности профессиональных союзов, норм поведения членов профсоюзов. Личное убеждение особенно эффективно проявляется в индивидуальной работе с членами профсоюзов.

Метод поощрения – побуждает людей совершенствовать свою работу и знания, воспитывать высокую сознательность, коллективизм, сотрудничество, взаимопомощь, чувство долга. В профсоюзной практике сложилась целая система мер поощрения за активное участие в общественной жизни. Уставами профсоюзов, профсоюзных объеди-

нений предусмотрены такие виды поощрений, как объявление благодарности, премирование, награждение ценным подарком, Почетной грамотой, нагрудным знаком, иными знаками отличия профсоюзов.

Критика – дает возможность членам профсоюзов глубже анализировать деятельность профсоюзных органов, помогает находить оптимальные варианты решения тех или иных социальных проблем. Поводом для критики могут быть неправильные действия, ошибки и недостатки в работе профорганов. Трибуной критики являются профсоюзные съезды, конференции, собрания, профсоюзные средства массовой информации.

Метод принуждения – используется в случаях, когда меры убеждения являются недостаточными, заключается в конкретном воздействии на поведение отдельных членов профсоюзов, нарушающих устав, не исполняющих решения профсоюзных органов, наносящих вред профсоюзу. Уставами предусматриваются в связи с этим различные меры взыскания.

В каждой организации существует сложная система взаимосвязей, как вне организации (*внешняя среда*), так и внутри нее (*внутренняя среда организации*).

В качестве *внешней среды* профсоюзной организации выступают прежде всего составляющие профсоюзной структуры. Основу организационного строения профсоюза составляют первичные профсоюзные организации (ППО), объединяющие членов профсоюза, как правило, работаю-

щих на одном предприятии. Первичные организации, действующие на территории субъекта федерации, объединяются в территориальные организации профсоюза (ТОП). Первичные и территориальные организации составляют организационную структуру общероссийского профсоюза (ОП). Территориальные организации общероссийских профсоюзов в субъекте федерации образуют территориальные объединения организаций профсоюзов (ТООП).

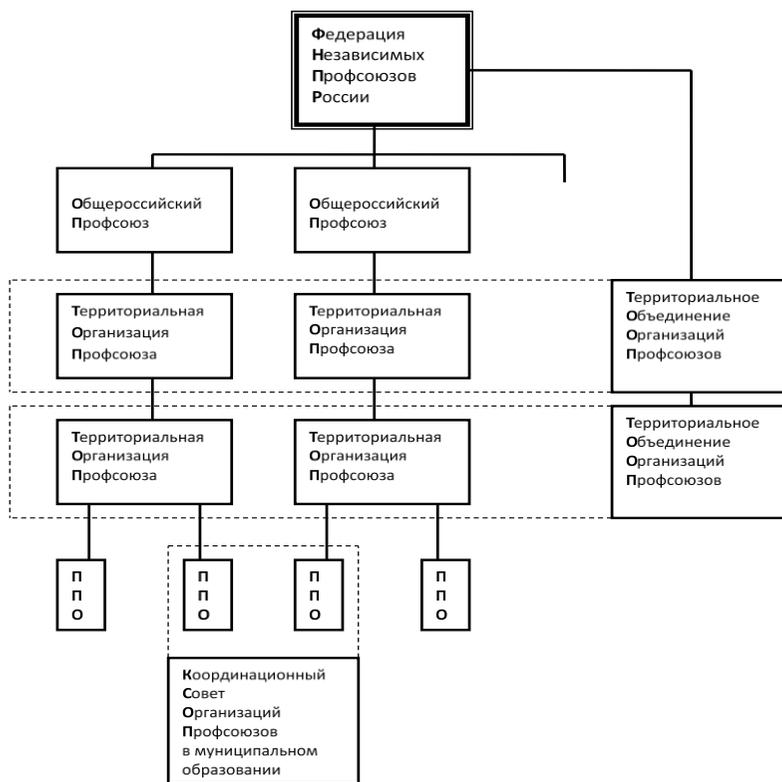


Рис.1. Структура ФНПР

Кроме того, профорганам приходится взаимодействовать с работодателем, органами власти, государственными и муниципальными организациями, жителями региона и т.д.

Внутренняя среда — это все то, что находится «внутри» организации. К внутренней среде относятся ресурсы, используемые технологии, кадры, информация, социально-психологический климат, организационная культура и имидж организации.

В каждой организации между работниками существует два типа отношений: формальные (официальные) и неформальные (неофициальные).

Группы людей, созданные по воле руководства для достижения целей организации, называются **формальными**. Их важнейшая функция – выполнение конкретных задач и достижение целей организации. В данном случае отношения между людьми регулируются нормативными документами: уставом, решениями профорганов и т.д.

Неформальной группой или организацией называют стихийно образовавшуюся группу людей, вступивших в регулярное взаимодействие, чтобы достичь определенных целей. Члены данной группы связаны общностью взглядов, склонностей и интересов.

Неформальная группа может работать на организацию либо против нее, продвигать вперед или тормозить ее развитие. Задача руководителя состоит в том, чтобы минимизировать влияние неформальной группы и направить ее власть в нужное русло, для этого необходимо:

1) признать тот факт, что неформальная группа существует;

2) понять, насколько наличие неформальной группы является ценным для организации, может помочь при достижении важных для нее целей;

3) выявить неформальных лидеров и попробовать управлять ими.

Особого внимания заслуживают *неформальные лидеры*. В отличие от лидера формальной организации, который имеет поддержку в виде делегированных ему полномочий, у неформального лидера существует другая опора – признание его группой. Сфера влияния такого лидера может выходить за административные рамки формальной организации. При правильном отношении он может помогать организации в достижении ее целей. Товарищеские контакты во время работы и по ее окончании, сотрудничество и взаимопомощь формируют здоровый психологический климат в организации, что оказывает положительное влияние на ее деятельность.



Лекция 2. Актуальные направления организационного укрепления профсоюзов

2.1. Профсоюзное движение сегодня

Федерация Независимых Профсоюзов России – крупнейшее профсоюзное объединение Российской Федерации. Она представлена своими структурами практически во всех отраслях российской экономики и во всех субъектах российского государства – республиках, краях, областях, в городах Москве, Санкт-Петербурге, Севастополе.

Как зафиксировано в Уставе ФНПР, «Федерация создана в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительства и защиты общих интересов и достижения общих целей членских организаций, обеспечения правовых гарантий их деятельности, как на федеральном уровне, так и в субъектах Российской Федерации».

Федерация Независимых Профсоюзов России является самым крупным объединением трудящихся России:

~ объединяет 42 общероссийских профсоюза и с 4 профсоюзами сотрудничает на основе соглашений;

~ в субъектах РФ действуют 80 территориальных объединений организаций профсоюзов;

~ в структуре общероссийских профсоюзов: 163 тыс. первичных профсоюзных организаций, 1453 республиканских, краевых, областных, и 6374 городских, районных организаций профсоюзов;

~ в профсоюзах ФНПР состоит 20,5 млн. членов - около 90% всех членов профсоюзов в России.

В основе деятельности профсоюзов ФНПР лежит ***Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны»***, принятая IX съездом Федерации, которая определяет перспективные задачи:

~ доведение заработной платы в России до среднеевропейского уровня;

~ обеспечение занятости трудоспособного населения;

~ безопасных условий труда;

~ достойных пенсий;

~ соблюдение государственных социальных гарантий;

~ рост уровня жизни трудящихся и членов их семей.

ФНПР участвует в разработке проектов федеральных и региональных законов, касающихся социально-трудовой сферы, соблюдения прав профсоюзов и трудящихся. ФНПР активно влияет на процесс совершенствования российского законодательства, в том числе через своих представителей в Государственной Думе – межфракционную депутатскую группу «Солидарность».

Свой стратегический курс ФНПР связывает с полноценной реализацией механизма социального партнерства. В его основу положен принцип заключения коллективных

договоров в организациях всех форм собственности, отраслевых и региональных трехсторонних соглашениях. Практически на всех предприятиях, на которых действуют первичные организации профсоюзов, входящих в ФНПР, заключены коллективные договоры.

ФНПР играет ведущую роль в деятельности профсоюзной стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В состав РТК входят 24 представителя от ФНПР и общероссийских профсоюзов. Координатором профсоюзной стороны РТК избран Председатель ФНПР М.В. Шмаков. В рамках работы комиссии регулярно заключаются Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

ФНПР имеет развитую систему профсоюзного образования. В нее входят два высших учебных заведения - Академия труда и социальных отношений (АТиСО) и Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов (СПбГУП), а также разветвленная сеть их филиалов в десятках регионов России и странах СНГ. Успешно действуют также Институт профсоюзного движения АТиСО и **39** УМЦ профсоюзов.

ФНПР поддерживает братские отношения с более чем **100** национальными профцентрами из **70** стран мира; является крупнейшей членской организацией Международной конфедерации профсоюзов (МКП), которая объединяет **325** национальных профцентров и организации из **161** страны

мира. Председатель ФНПР М.В. Шамаков является Вице-президентом и членом Исполкома МКП и президентом Всеевропейского регионального совета (ВЕРС) МКП. ФНПР активно сотрудничает с Международной организацией труда (МОТ). Председатель ФНПР является членом Административного Совета МОТ.

Сохраняя и приумножая более чем столетние традиции рабочего и профсоюзного движения, ФНПР активно отстаивает законные права и интересы членов профсоюзов, всех россиян, по праву занимая ключевую позицию в гражданском обществе России.

2.2. Организационное укрепление – основа повышения эффективности деятельности профсоюзов России

На протяжении последних лет на всех съездах, заседаниях Генерального Совета, Исполкома ФНПР постоянно поднимается и обсуждается вопрос о необходимости организационного укрепления ФНПР и ее членских организаций.

Важные, принципиальные решения, направленные на укрепление организационного единства профсоюзов, были приняты на VII съезде ФНПР (январь 2011 г.). Эти решения получили свою реализацию и дальнейшее развитие в документах, принятых VIII (внеочередным) съездом ФНПР (29 октября 2013 г.) (*внесены изменения в Устав ФНПР, в него включен новый раздел, регламентирующий деятельность*

территориальных объединений организаций профсоюзов; утверждены Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза; принят новый порядок проведения отчетно-выборной кампании ФНПР).

IX съезд ФНПР (7-9 февраля 2015 г.) отметил возросший уровень внимания к вопросам укрепления организационной структуры профсоюзов, проведения единой кадровой, молодежной и финансовой политики, обязательности выполнения совместно принятых решений коллегиальных органов ФНПР, закрепил основные направления организационного укрепления в Программе ФНПР, принятых решениях и резолюциях.

В резолюции съезда «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы современного развития профсоюзов» отмечено, что повышение эффективности деятельности профсоюзов по защите социально-трудовых прав работников требует осуществления дальнейших мер по организационному и кадровому укреплению, обеспечению единства действий ФНПР и её членских организаций.

Основные проблемы организационного укрепления российских профсоюзов сформулированы в постановлении VIII (внеочередного) съезда ФНПР: «Нарастает тенденция неисполнения членскими организациями ФНПР, их структурами решений коллегиальных органов ФНПР. Продолжается снижение профсоюзного членства, ослабление профсоюзов, снижается эффективность деятельности территориальных объединений организаций профсоюзов. Не

решаются наиболее острые кадровые вопросы, вопросы укрупнения профсоюзов, численность которых не дает им возможности эффективно защищать интересы своих членов»¹.

В документах IX съезда ФНПР определены **основные направления организационного укрепления профсоюзов**²:

~ мотивация профсоюзного членства, увеличение численности членов профсоюзов, создание новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях во всех сферах экономики, в том числе, среднего и малого бизнеса;

~ формирование активного осознанного членства работников в профсоюзах за счет обеспечения их непосредственного участия в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций;

~ объединение и укрупнение малочисленных общероссийских, межрегиональных профсоюзов, формирование рациональной профсоюзной структуры;

~ повышение эффективности работы территориальных объединений организаций профсоюзов по представительству и защите социально-экономических прав чле-

¹ *Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года»* <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8643.html>

² *Резолюция IX съезда ФНПР «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы современного развития профсоюзов»* <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>

нов профсоюзов на региональном и муниципальном уровне, реализации общепрофсоюзных интересов в субъектах Российской Федерации, обеспечению деятельности координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях;

~ укрепление профсоюзной солидарности и единства, обеспечение взаимной поддержки и массовости при проведении коллективных акций;

~ соблюдение исполнительской дисциплины, повышение персональной ответственности руководителей членских организаций Федерации за выполнение решений коллегиальных органов ФНПР.

Рассмотрим эти проблемы и задачи более подробно.

2.3. Сохранение и увеличение численности членов профсоюза

Самой актуальной задачей организационного укрепления профсоюзов на сегодняшний день является увеличение численности членов профсоюзов. Статистическая отчетность по профсоюзным органам и профсоюзному членству, представляемая в ФНПР ее членскими организациями, свидетельствует о том, что количество членов профсоюзов, входящих в ФНПР, постоянно сокращается, в среднем на 350 тыс. чел. в год. Ежегодно прекращают свою деятельность около 5 тыс. первичных профсоюзных организаций.

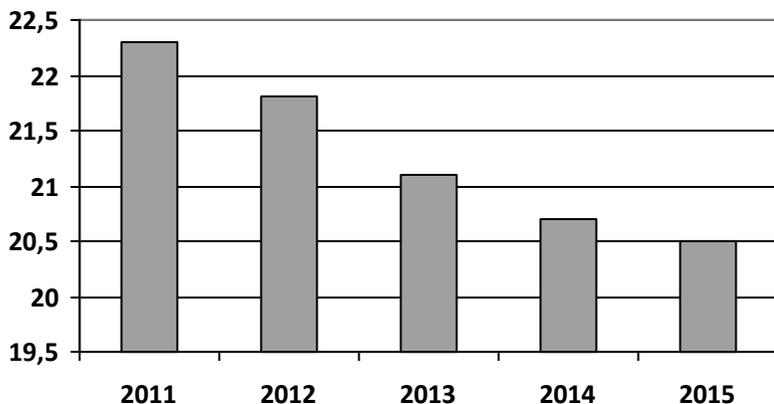


Рис.2. Динамика общей численности членов профсоюзов¹, млн. чел.

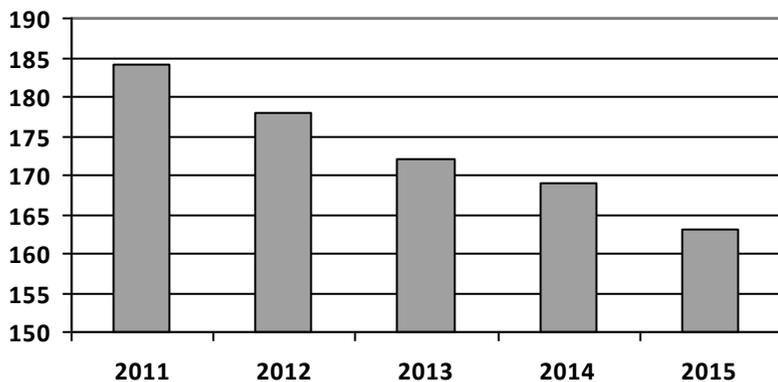


Рис.3. Динамика количества первичных профсоюзных организаций, тыс.

¹ По данным сводной статистической отчетности Департамента организационной работы и развития профсоюзного движения Аппарата ФНПР.

Среди *основных причин* снижения численности членов профсоюзов можно выделить *объективные факторы*, такие как:

~ снижение объемов производства и сокращение количества работающих (По данным Росстата общая численность безработных в России в 2015 г. выросла на 7,4% и составила 4,2 млн. чел. или 5,4% экономически активного населения);

~ продолжающаяся структурная перестройка экономики, перетекание рабочей силы в сферу среднего и малого бизнеса, где профсоюзные организации, как правило, отсутствуют (по данным Госкомстата России численность работников, занятых на малых и средних предприятиях всех отраслей экономики, по различным экспертным оценкам составляет около 18 млн. человек (до 20% всего трудоспособного населения России);

~ реорганизация предприятий, сопровождающаяся ликвидацией профсоюзных организаций;

~ противодействие работодателей созданию и деятельности профсоюзных организаций, особенно на предприятиях с участием иностранного капитала;

~ развитие различных форм заемного труда.

К *внутренним факторам* следует отнести:

- недостаточную эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников на рабочем месте;

~ отсутствие у работников необходимой информации о профсоюзах;

~ отсутствие реальных преимуществ у членов профсоюзов по сравнению с остальными работниками;

~ недостаточная работа территориальных организаций профсоюзов по созданию профсоюзных организаций и вовлечению работников в профсоюзы;

~ отсутствие подготовленных специалистов-организаторов;

~ слабое финансирование работы по увеличению профсоюзного членства.

В рамках **Комплексной программы ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства**¹, программ мотивации, принятых общероссийскими профсоюзами и территориальными профобъединениями, профсоюзными организациями постоянно проводится работа по вовлечению работников в профсоюзы. Ежегодно создается от 3,5 до 5 тысяч первичных профсоюзных организаций, принимаются в члены профсоюзов в среднем 1,5 млн. человек, среди них более половины – молодежь до 35 лет.

¹Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства, утв. постановлением Исполкома ФНПР 28 августа 2002 года №4-4, архив ФНПР.

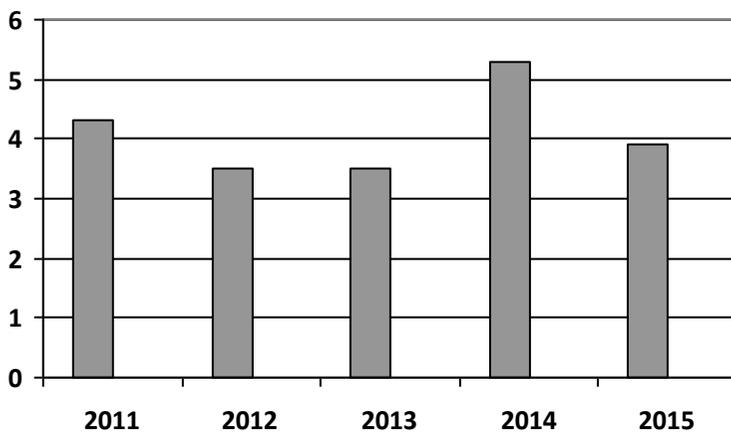


Рис.4. Динамика создания первичных профсоюзных организаций, тыс.

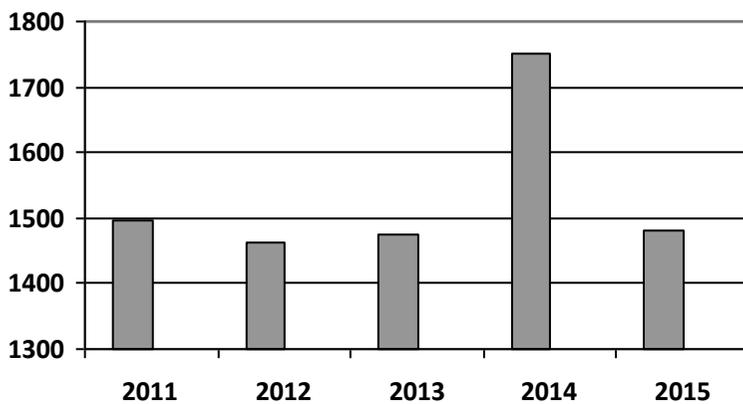


Рис.5. Динамика вовлечения в члены профсоюзов, млн. чел.

По данным сводной статистической отчетности ФНПР в 2014 году в члены профсоюзов было принято 1 750 000 человек, в 2015 – 1 480 000 человек.

В 2007–2011 гг. осуществлялся пилотный проект, а затем *Общероссийская кампания по созданию профсоюзных организаций на предприятиях малого и среднего предпринимательства*. Практическим результатом кампании стало создание более **2 тыс.** первичных профсоюзных организаций в этой сфере экономики и вовлечение в члены профсоюзов более **100 тыс.** работников.

Однако все эти меры не привели к каким-либо существенным изменениям темпов снижения профсоюзного членства.

Для того, чтобы изменить сложившуюся ситуацию и добиться положительной динамики профсоюзного членства, необходимо:

~ повышать эффективность защитной деятельности профсоюзных организаций по решению конкретных проблем работников на рабочем месте;

~ обеспечить мотивацию профсоюзного членства за счет создания реальных преимуществ членам профсоюза по сравнению с остальными работниками, с одной стороны – за счет закрепления таких преимуществ в коллективных договорах и соглашениях, в рамках действующего законодательства (такая практика есть, необходимо ее обобщить и рекомендовать к применению), с другой – за счет использования собственных ресурсов профсоюзов;

~ продолжить работу по совершенствованию законодательства о правах профессиональных союзов и усилении ответственности за противодействие созданию и деятельности профсоюзных организаций, о запрете заемного труда;

~ считать уровень профсоюзного членства, изменение количества членов профсоюза и первичных профсоюзных организаций основными показателями эффективности деятельности профсоюзных руководителей, определяющими целесообразность их избрания на следующий срок;

~ содействовать дальнейшему развитию информационных ресурсов профсоюзов;

~ сформировать в каждой членской организации ФНПР группы специалистов-профессионалов для практической работы по созданию первичных профсоюзных организаций и вовлечению работников в профсоюзы;

~ обеспечить целенаправленное финансирование работы по увеличению численности членов профсоюзов из средств профсоюзного бюджета на всех уровнях профсоюзной структуры (зарубежные профсоюзы, активно занимающиеся оргнализингом, выделяют на эти цели до 50% от общей суммы расходов организации).

Очень важно, чтобы работа по созданию новых первичных профсоюзных организаций проводилась на основе формирования у работников активного и осознанного

профсоюзного членства, демократизации профсоюзной жизни, обеспечения непосредственного участия членов профсоюза в решении всех вопросов деятельности профсоюзных организаций.

2.4. Совершенствование организационной структуры профсоюзов

В условиях снижения численности членов профсоюзов, изменения структуры отраслей и предприятий перед общероссийскими профсоюзами остро встает вопрос о необходимости реформирования организационной структуры. Каким требованиям должна отвечать *рациональная профсоюзная структура*? Прежде всего, она должна обеспечивать:

- ~ возможность представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов на всех уровнях системы социального партнерства;
- ~ высокую эффективность реализации защитной функции профсоюзов;
- ~ сбалансированное сочетание демократичности и управляемости в деятельности профсоюзных организаций и профсоюзных органов;
- ~ реализацию решений, принимаемых коллегиальными органами, организационное единство профсоюзов;
- ~ своевременную адаптацию к изменяющимся внешним социально-экономическим условиям;

- ~ экономичность, обеспечивающую минимизацию затрат на проведение организационных мероприятий и содержание аппарата профсоюзных органов.

Ключевым элементом профсоюзной структуры являются ***территориальные организации профсоюзов:***

- ~ с одной стороны, они обеспечивают и координируют деятельность первичных профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав и интересов работников соответствующей отрасли;

- ~ с другой стороны, территориальные организации профсоюзов, объединенные в территориальные профобъединения, представляют и защищают социально-экономические интересы работающего населения соответствующего региона.

Сокращение численности членов профсоюзов существенно снижает организационные, финансовые и кадровые ресурсы территориальных организаций профсоюзов, что негативно влияет на эффективность их деятельности и профсоюзов в целом.

Для реализации стоящих перед ними задач территориальные организации профсоюзов должны иметь освобожденных руководителей и специалистов по социально-экономическим, правовым, организационным, финансовым вопросам, охране труда.

Проведенные расчеты показывают – ***территориальная организация может нормально функционировать***, если она:

- ~ объединяет не менее 12 тысяч членов профсоюза;

~ при условии, что на ее деятельность отчисляется не менее 30% от членских профсоюзных взносов.

Если ресурсы территориальной организации не соответствуют установленным критериям, должны быть приняты *меры для ее укрепления*:

- ~ увеличение численности членов профсоюза;
- ~ повышение размеров отчислений от первичных профсоюзных организаций;
- ~ использование возможностей территориальных профобъединений;
- ~ создание в регионе объединенных межотраслевых правовых и технических инспекций труда;
- ~ введение уполномоченного представителя профсоюза в регионе;
- ~ создание первичных профсоюзных организаций без права юридического лица и централизация финансовых средств в территориальной организации профсоюза с целью их более рационального использования;

И все же основной и самый действенный путь – объединение малочисленных профсоюзов в более крупные.

В соответствии с законодательством РФ профсоюз считается общероссийским, если он действует на территории более половины субъектов Российской Федерации, либо объединяет не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей.

Примерный расчет минимальной численности общероссийского профсоюза, необходимой для создания и эффективной работы территориальных структур профсоюза более чем в половине субъектов Российской Федерации, показывает, что численность общероссийского профсоюза должна составлять не менее **400 тысяч** членов профсоюза.

В настоящее время из **42** профсоюзов, входящих в ФНПР:

4 профсоюза имеют численность более 1 млн. членов;

7 – от 400 тыс. до 1 млн.;

14 – от 100 тыс. до 400 тыс.;

17 профсоюзов насчитывает менее 100 тыс. членов.

VIII (внеочередной) съезд ФНПР подтвердил, что основным направлением организационного укрепления малочисленных, недостаточно эффективно работающих профсоюзов должно стать их объединение и укрупнение.

В последнее время все больше отраслевых профсоюзов приходят к пониманию необходимости объединения, в определенной мере этим процессам способствует реорганизация государственных органов управления, слияние и укрупнение министерств, комитетов и иных правительственных структур.

В 2011–12 гг. состоялось объединение пяти «военных» профсоюзов: профсоюзы работников Минобороны России, Военно-морского флота, Военно-воздушных сил, Ракетных войск стратегического назначения и Космических войск

присоединились к Профсоюзу гражданского персонала Вооруженных Сил России. Этому шагу предшествовал длительный процесс переговоров и обсуждения условий объединения. Только существенное сокращение численности профсоюзов и их возможностей по представительству и защите прав и интересов гражданского персонала, а также настойчивая позиция ФНПР подтолкнули эти профсоюзы к принятию необходимого решения.

Более 20 лет ведутся переговоры по объединению профсоюзов машиностроительных отраслей. В 1995 году состоялось объединение профсоюзов тяжелого машиностроения и машиностроителей и приборостроителей РФ, однако процесс не завершен. Принципиальные решения о необходимости объединения профсоюзов машиностроителей и работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения давно приняты, но до сих пор не реализованы.

В настоящее время активное сотрудничество и координация деятельности профсоюзов родственных отраслей в решении общих социально-экономических проблем осуществляется в рамках 6 ассоциаций общероссийских профсоюзов.

Так на заседаниях Ассоциации Российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности неоднократно рассматривался вопрос об усилении взаимодействия между оборонными профсоюзами, перспективы дальнейшего объединения профсоюзов с целью их укрепления.

Однако объединительные процессы в профсоюзах идут медленно и неэффективно. Понимая необходимость объединения, руководители профсоюзов делают определенные шаги, но по ряду причин, чаще всего субъективного характера, объединительные тенденции не получают практической реализации.

В целях содействия общероссийским профсоюзам в проведении объединительных процедур Академией труда и социальных отношений были разработаны методические рекомендации, а Генеральным Советом ФНПР даны официальные разъяснения по ряду вопросов, связанных с объединением профсоюзов.

Анализ состояния общероссийских профсоюзов, информация, поступающая из территориальных профобъединений, свидетельствуют о том, что в настоящее время существует объективная **необходимость объединения профсоюзов:**

- ~ машиностроительных отраслей;
- ~ отраслей оборонной промышленности;
- ~ транспортных отраслей;
- ~ строительных отраслей;
- ~ работников торговли, потребительской кооперации, общественного питания, среднего и малого бизнеса;
- ~ культуры, спорта и туризма;
- ~ органов безопасности, детективных и охранных служб.

В связи с сокращением численности, ухудшением финансового состояния и социально-экономического положения работников вопрос о необходимости присоединения к более крупным профсоюзам стоит также перед Общероссийским профсоюзом работников природно-ресурсного комплекса, Российским профсоюзом работников текстильной и легкой промышленности, Межрегиональным профсоюзом работников пищевой, перерабатывающей и смежных видов экономической деятельности, Российским профсоюзом работников рыбного хозяйства и рядом других.

Проблему укрупнения, видимо, следует решать не механическим объединением профсоюзов, а путем создания на базе нескольких малочисленных профсоюзов – новых, более крупных общероссийских профсоюзов. Например, на основе объединения профсоюзов работников торговли, потребительской кооперации, инновационных и малых предприятий, предприятий с иностранными инвестициями, малого и среднего бизнеса можно создать крупный общероссийский профсоюз с хорошей членской базой, развитой организационной структурой, квалифицированным аппаратом и устойчивым финансовым положением. Причем, у этого профсоюза появились бы хорошие перспективы для роста и развития, вовлечения в сферу своего влияния все большего числа предприятий.

Реализация мер по укрупнению профсоюзов требует предварительного всестороннего анализа путей возможного объединения, изучения мнения руководителей профсо-

юзных организаций всех уровней, практики международных интеграционных процессов в профсоюзном движении.

2.5. Повышение эффективности работы территориальных объединений организаций профсоюзов, укрепление организационного единства профсоюзов

В своем выступлении на VIII (внеочередном) съезде ФНПР М.В. Шамаков сказал, что причины беспорядка в нашем профсоюзном доме лежат не в сфере правовой, колдоговорной или информационной политики, они коренятся в наших организационных, во многом структурных проблемах, все остальное - производное. ***В чем же заключаются структурные проблемы российского профсоюзного движения?***

Крупнейшее общероссийское профобъединение – Федерация Независимых Профсоюзов России исторически создавалось, вопреки международной практике, как объединение двух различных типов членских организаций: общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов. При этом, несмотря на то, что организационная форма ФНПР, как следует из названия, ***федеративная***, в реальности она имеет много черт, присущих совершенно другой организационной форме, а именно – ***конфедерации***. Не случайно, что на учредительном съезде ФНПР в качестве возможного названия новой структуры фигурировала конфедерация, но тогда было

принято решение: все-таки не конфедеративное устройство, а именно федеративное. Но с того момента множество конфедеративных черт, особенно на фоне «передемократизации» начала 90-х годов, утвердились в организационной работе ФНПР. В результате получилась супердемократическая структура, в которой можно не платить взносы в полном объеме; в которой можно не выполнять коллегиальные решения; в которой можно не выходить на общие акции; в которой на руководящие посты власти и бизнес пытаются проталкивать свои кандидатуры, иногда достаточно успешно; и в которой, в структуре, уровень ответственности за нарушения почти отсутствует.

Оценивая таким образом ситуацию, М.В. Шмаков отметил, что все наши достижения за прошедшие годы существования ФНПР были обретенны *не благодаря* нынешней организационной форме, а во многом *вопреки* ей. За счет настойчивости и самоотверженности многих профсоюзных лидеров, которые, не обладая большим организационным, забастовочным или финансовым ресурсом, за счет личных усилий, добивались реальных результатов для членов профсоюза. Такая модель работы может до известного времени приносить отдельные успехи. Однако в современных условиях структура, которая в течение 25 лет реализовывалась в рамках ФНПР, уже недостаточна. ***ФНПР должна стать настоящей Федерацией.***

Определяя роль территориальных объединений организаций профсоюзов в структуре профсоюзного движения, можно выделить *три основных функции профобъединения*:

- ~ представительство интересов ФНПР в субъекте федерации;
- ~ координация действий структурных организаций общероссийских профсоюзов по защите прав и интересов работников, представительство и защита их общих интересов;
- ~ содействие деятельности профсоюзных организаций.

Таким образом, территориальные объединения организаций профсоюзов являются важнейшим элементом профсоюзной структуры. От того, насколько эффективно они осуществляют свою деятельность, а главное – насколько их действия отвечают принципам профсоюзной солидарности и единства, а также общей профсоюзной стратегии, в конечном итоге зависит эффективность деятельности российских профсоюзов по защите прав и интересов трудящихся, их авторитет и влияние в обществе.

Однако территориальные профобъединения в различных регионах Российской Федерации существенно отличаются, как по эффективности своей деятельности, так и по имеющимся возможностям.

В организационном строении и деятельности территориальных объединений организаций профсоюзов есть серьезные *проблемы*, среди которых можно выделить:

- ~ нарушение организационных принципов построения территориальных профобъединений;
- ~ проблемы взаимодействия с руководящими органами общероссийских профсоюзов;
- ~ слабость среднего звена – территориальных организаций профсоюзов;
- ~ проблемы деятельности координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях;
- ~ неисполнение территориальными профобъединениями совместно принятых решений коллегиальных органов ФНПР;
- ~ проблемы реализации кадровой политики;
- ~ неэффективное управление профсоюзной собственностью;
- ~ финансовые проблемы.

Территориальные профобъединения по сути – это объединения территориальных организаций общероссийских профсоюзов, входящих в ФНПР. Как ФНПР представляет интересы членов входящих в нее профсоюзов на федеральном уровне, так территориальные профобъединения представляют их интересы на уровне субъекта федерации. И в этом смысле территориальные профобъединения являются аналогами ФНПР в регионах.

VII съезд ФНПР (январь 2011 года) определил, что решению основных проблем территориальных профобъединений должно способствовать *придание им статуса*

представительств ФНПР в субъектах Российской Федерации:

~ представительства обеспечат эффективное взаимодействие со структурными организациями всех общероссийских профсоюзов, входящих в ФНПР, что исключит возможность нарушения организационных принципов построения территориальных профобъединений;

~ создание представительств будет содействовать улучшению информационного обмена и более эффективной реализации решений коллегиальных органов ФНПР;

~ участие ФНПР в выдвижении кандидатур руководителей представительств, будет способствовать укреплению кадрового состава более подготовленными, работоспособными профсоюзными работниками, а также обеспечит их независимость от властных структур и большую социальную защищенность;

~ перераспределение профсоюзных средств, централизованный порядок финансирования представительств ФНПР в субъектах Российской Федерации обеспечит устойчивое финансовое положение всех территориальных профобъединений, не зависимо от численности, повысит уровень ответственности профсоюзов за перечисление отчислений от членских профсоюзных взносов, позволит аккумулировать средства для финансирования наиболее актуальных направлений деятельности профсоюзов, привлечения квалифицированных специалистов;

~ укрепление финансового положения профобъединений поможет решить проблемы финансирования деятельности координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях;

~ наделение территориальных профобъединений функциями представительств ФНПР будет также способствовать защите имущественных прав профсоюзов и повышению эффективности управления профсоюзной собственностью. Доходы от собственности, направляемые на дополнительные льготы для членов профсоюзов, обеспечат повышение мотивации профсоюзного членства.

Таким образом, *придание территориальным объединениям организаций профсоюзов статуса представительств ФНПР в субъектах Российской Федерации способно реально повысить эффективность их деятельности, укрепить организационное единство ФНПР.*

Тем более, что сами профобъединения успешно идут этим путем, создавая свои представительства – координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.

VIII (внеочередной) съезд ФНПР сделал важные практические шаги по укреплению организационного единства профсоюзов и повышению эффективности деятельности территориальных профобъединений – внес *изменения в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России*. В него включен новый раздел, регламентирующий деятель-

ность территориальных объединений организаций профсоюзов.

В 2014 году в территориальных профобъединениях прошли внеочередные конференции, на которых уставы профобъединений были приведены в соответствие с Уставом ФНПР.

Важнейшее решение было принято на IX съезде ФНПР. В резолюции по финансовому укреплению зафиксировано положение о распределении финансовых средств профсоюзов: не менее 92 процентов – на внутрисоюзную работу, и до 8 процентов – на межсоюзную работу.

Следующим шагом стало утверждение съездом *Основных положений устава общероссийского, межрегионального профсоюза.*

Дело в том, что до этого, в течение предшествующих десяти лет членские организации ФНПР использовали для совершенствования своих нормативно-уставных документов Примерный устав общероссийского (межрегионального) профсоюза и Типовой устав территориального объединения организаций профсоюзов, утвержденные Генеральным Советом ФНПР.

Уставы территориальных профобъединений по своей форме и содержанию в значительной степени были приведены к Типовому, и теперь Типовой устав территориального объединения организаций профсоюзов стал составной частью Устава ФНПР, что должно способствовать укреплению организационного единства Федерации.

Что касается уставов общероссийских профсоюзов, то они в различной степени приближены к Примерному уставу, что во многом объясняется различиями в структуре, численности и сфере деятельности профсоюзов, входящих в ФНПР. Каждый профсоюз имеет право самостоятельно разрабатывать и утверждать устав, формировать структуру, организовывать свою деятельность. Однако в настоящее время, когда профсоюзное движение России нуждается в общей идеологии и единстве действий, назрела необходимость определить основные положения, которые в обязательном порядке подлежат включению в уставы профсоюзов, являющихся членскими организациями ФНПР.

Можно выделить ряд норм *Основных положений устава общероссийского, межрегионального профсоюза*, которые имеют принципиальное значение для обеспечения организационного единства Федерации:

1) Профсоюз, входящий в ФНПР обязан руководствоваться Уставом Федерации, в части прав и обязанностей ее членских организаций.

2) Несмотря на все многообразие организационных структур профсоюзов, необходим единый понятийный аппарат, который приведен в соответствующем разделе Основных положений.

3) У профсоюзов, входящих в ФНПР, общие цели, прежде всего это – представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов, и общие задачи, которые направлены на достижение поставленных целей. Они перечислены в Основных положениях.

4) Общими принципами деятельности профсоюзов остаются принципы профсоюзной демократии.

5) Уставы профсоюзов должны отражать общий порядок принятия в члены профсоюза и выхода из него, основные права и обязанности члена профсоюза.

6) В организационной структуре профсоюзов, при всем многообразии, необходимо сохранить единый принцип ее построения – производственно-территориальный.

Принципиальным моментом является то, что первичная профсоюзная организация обязана входить в состав соответствующей территориальной организации профсоюза (при ее наличии), а территориальная организация – в территориальное объединение организаций профсоюзов. Данное требование распространяется и на иные (межрегиональные, дорожные и др.) организации профсоюзов, а также на их структурные подразделения.

7) В документе закреплены общие нормы, касающиеся формирования и деятельности профсоюзных органов, а также меры ответственности за невыполнение Устава Профсоюза, принятых решений.

8) Отдельный раздел регламентирует общие требования к финансовой деятельности профсоюзов. В нем зафиксировано принципиальное положение о том, что имущество, в том числе финансовые средства Профсоюза являются единой и неделимой собственностью Профсоюза. Закреплена обязанность ЦК профсоюза представлять ФНПР финансовую отчетность и информацию, связанную

с поступлением и перечислением членских профсоюзных взносов.

Перечисленные положения отражают основные, принципиальные нормы организационного строения и деятельности профсоюзов. Они содержатся в уставах большинства общероссийских профсоюзов, и должны стать обязательными для всех профсоюзов, входящих в ФНПР. От того, какими принципами руководствуются в своей деятельности наши членские организации, зависит единство и сплоченность Федерации в целом.

2.6. Усиление исполнительской дисциплины, персональной ответственности руководителей членских организаций ФНПР

Важнейшей задачей организационного укрепления является усиление исполнительской дисциплины, персональной ответственности руководителей членских организаций за выполнение решений коллегиальных органов ФНПР. В докладе Председателя ФНПР на VIII (внеочередном) съезде этим проблемам было уделено значительное внимание.

Какие решения приняты VIII (внеочередным) съездом для *усиления исполнительской дисциплины, персональной ответственности руководителей членских организаций* за выполнение решений коллегиальных органов ФНПР?

Во-первых, это новая формула выборов председателей территориальных объединений организаций профсоюзов. Она закреплена в новой редакции Устава ФНПР и в

Порядке выдвижения кандидатур для избрания председателем территориального объединения организаций профсоюзов, утвержденном Генеральным Советом ФНПР. Суть изменений в повышении роли Исполкома ФНПР в вопросах реализации кадровой политики на уровне членских организаций Федерации.

Во-вторых, это усиление мер ответственности руководителей членских организаций за выполнение коллегиально принятых решений, предусмотренное новой редакцией Устава ФНПР и Основными положениями устава общероссийского, межрегионального профсоюза.

2.7. Реализация решений ФНПР в области организационного укрепления

Главной целью принятых VII, VIII (внеочередным) и IX съездами ФНПР новаций является укрепление профсоюзных рядов, повышение их боевитости. Ведь чтобы адекватно противостоять наступлению на права трудящихся в условиях, определенных нестабильной макроэкономической ситуацией и глобальным наступлением капитала на права трудящихся, профсоюзам нужна высокая организованность и солидарность действий.

Сила профсоюзов – в единстве действий. Съезд ФНПР, съезд общероссийского профсоюза принимает решения, определяет основные направления действий, а выполнять их должны все профсоюзные и членские организации, все члены профсоюзов. Только тогда можно добиться реализации принимаемых нами важнейших решений.

Для этого VIII (внеочередной) съезд ФНПР принял решение об изменении порядка проведения отчетно-выборной кампании:

1) Начать отчетно-выборную кампанию с проведения Съезда ФНПР. На съезде:

- ~ определить приоритетные направления деятельности, очередные задачи и программу действий Федерации, профсоюзного движения России;
- ~ принять необходимые постановления, резолюции, заявления, обращения по важнейшим вопросам жизни страны, профсоюзного движения, деятельности органов государственной власти;
- ~ внести необходимые изменения и дополнения в Устав ФНПР.

2) Затем провести отчетно-выборные кампании в общероссийских профсоюзах и территориальных профобъединениях, в ходе которых членские организации ФНПР, помимо отчетов о своей деятельности и выборов профсоюзных органов, определяют приоритетные направления своей деятельности, а также задачи по реализации совместно принятых решений съезда ФНПР.



Лекция 3. Содержание, принципы и основные направления организационной работы

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей.

Первичная профсоюзная организация – это работники, которые объединились для коллективной защиты своих социально-трудовых интересов.

Организационная работа – это координация деятельности членов профсоюза в целях защиты социально-трудовых интересов работников.

Профессиональные союзы создаются трудящимися в целях коллективной защиты своих экономических и социально-трудовых интересов, поэтому профсоюзы по своей сути являются демократическими организациями. Их деятельность строится на принципах профсоюзной демократии, закрепленных в уставах профсоюзов.

Основные принципы профсоюзной демократии:

- 1) Солидарность и единство действий членов профсоюза и профсоюзных организаций в реализации целей и задач профсоюза.
- 2) Добровольность вступления в профсоюз и свободный выход из него.
- 3) Равенство прав всех членов профсоюза.
- 4) Выборность всех профсоюзных органов и их подотчетность членам профсоюза.

5) Коллегиальность в принятии решений и личная ответственность за выполнение принятых постановлений и профсоюзных поручений.

6) Гласность в работе профсоюзных организаций и профсоюзных органов.

7) Соблюдение внутрипрофсоюзной дисциплины и подчинение меньшинства большинству.

8) Свобода мнений и дискуссий, уважение интересов каждого члена профсоюза, право меньшинства на защиту и разъяснение своей позиции на стадии обсуждения вопросов и единство действий после принятия решений.

9) Обязательность выполнения решений вышестоящих профсоюзных органов, принятых в рамках устава, для нижестоящих профсоюзных организаций, их органов и членов профсоюза. Право вышестоящего профсоюзного органа отменять решения профсоюзных собраний (конференций) и нижестоящих выборных профсоюзных органов, принятых в нарушение Устава профсоюза и действующего законодательства.

10) Периодическая отчетность профсоюзных органов, в том числе их руководителей, перед своими организациями и вышестоящими профсоюзными органами.

Основные направления организационной работы профсоюзной организации:

- ~ разработка и совершенствование уставных и иных нормативных документов;
- ~ организация работы по мотивации профсоюзного членства, вовлечению работников в профсоюз;

- ~ разъяснительная и пропагандистская работа, распространение печатных изданий, листовок;
- ~ формирование и совершенствование структуры профсоюзной организации;
- ~ планирование работы профсоюзной организации;
- ~ организационное обеспечение подготовки и проведения собраний, конференций, заседаний коллегиальных органов, контроль за выполнением принимаемых решений;
- ~ подготовка и проведение коллективных действий и акций солидарности;
- ~ реализация кадровой политики: формирование, подготовка и продвижение кадрового резерва, обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива;
- ~ организация работы с молодежью;
- ~ подготовка и проведение отчетно-выборной кампании; оформление профсоюзных документов, организация учета членов профсоюза и составление статистической отчетности.

Федеральные законы, регламентирующие работу профсоюза и его структурных организаций:

- ~ Конституция Российской Федерации (12.12.93 г. с поправками);
- ~ Трудовой кодекс РФ №197-ФЗ (30.12.2001 г. с изменениями и дополнениями);

- ~ Гражданский кодекс РФ №51-ФЗ (21.10.94 г. с изменениями);
- ~ Федеральный закон №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (12.01.96 г. с изменениями и дополнениями);
- ~ Федеральный закон №82-ФЗ «Об общественных объединениях» (19.05.95 г. с изменениями и дополнениями);
- ~ Федеральный закон №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (12.01.96 г. с изменениями и дополнениями).

Основные документы, регламентирующие организационную работу профсоюзных организаций.

Основным документом общероссийского профсоюза, является Устав профсоюза. Устав определяет принципы и формы организационного строения профсоюза, правила и нормы внутрисоюзной жизни, задачи профсоюза, формы и методы их практической деятельности. Устав отражает самые существенные стороны профсоюзной жизни. Конкретные задачи профсоюзных органов и профсоюзных организаций, пути их решения определяются резолюциями профсоюзных съездов, постановлениями профсоюзных конференций и собраний, которые и являются программой деятельности того или иного профсоюзного органа на срок его полномочий.

Кроме того, уставами предусматривается разработка и принятие ряда нормативных документов, регламентирующих организационную работу профсоюзной организации:

- ~ инструкция об учете членов профсоюза;
- ~ инструкция о порядке подготовки и проведения отчетов и выборов профсоюзных органов;
- ~ перечень статистической отчетности;
- ~ положения о знаках отличия профсоюза;
- ~ другие нормативные документы.



Лекция 4. Устав профсоюза как основа организационно-правовой деятельности. Права и обязанности члена профсоюза

Основным документом общероссийского профсоюза является Устав профсоюза. Устав определяет принципы и формы организационного строения профсоюза, правила и нормы внутрисоюзной жизни, задачи профсоюза, формы и методы практической деятельности. Устав отражает самые существенные стороны профсоюзной жизни.

До IX съезда ФНПР, в течение предшествующих десяти лет общероссийские профсоюзы, входящие в ФНПР, использовали для совершенствования своих нормативно-уставных документов Примерный устав общероссийского (межрегионального) профсоюза, утвержденный Генеральным Советом ФНПР.

Уставы общероссийских профсоюзов были в различной степени приближены к Примерному уставу, что во многом объясняется различиями в структуре, численности и сфере деятельности профсоюзов, входящих в ФНПР. ***Каждый профсоюз имеет право самостоятельно разрабатывать и утверждать устав, формировать структуру, организовывать свою деятельность.*** Однако в настоящее время, когда профсоюзное движение России нуждается в ***общей идеологии и единстве действий***, назрела необходимость определить основные положения, которые в обязательном порядке подлежат включению в уставы профсоюзов, являющихся членскими организациями ФНПР.

Поэтому на VIII съезде ФНПР были утверждены Основные положения устава общероссийского, межрегионального профсоюза и профсоюзам, входящим в ФНПР, было предложено привести уставы в соответствие с нормами, содержащимися в Основных положениях.

Структура Основных положений включает следующие разделы:

- I. Общие положения.
- II. Основные понятия.
- III. Цели, задачи и принципы деятельности Профсоюза.
- IV. Членство в Профсоюзе.
- V. Организационная структура Профсоюза.
- VI. Профсоюзные органы.
- VII. Имущество и финансовая деятельность Профсоюза.
- VIII. Реорганизация или ликвидация Профсоюза, организаций Профсоюза.

«Общие положения» и «Основные понятия» Основных положений сформулированы в соответствии с Федеральным законом №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹.

¹ В связи с изменениями, внесенными в текст ФЗ «О профсоюзах» Федеральным законом от 22.12.2014 N 444-ФЗ первичная профсоюзная организация теперь может действовать на основании устава профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза

Цель профсоюза – представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза, а также коллективных социально-трудовых прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Задачи профсоюза – соответствуют основным направлениям деятельности по достижению поставленной цели. **Принципы деятельности** – соответствуют принципам профсоюзной демократии.

Членами Профсоюза могут быть:

~ лица, достигшие 14 лет и осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность;

~ лица, обучающиеся в образовательных организациях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования (по достижении 14 лет);

~ неработающие пенсионеры – бывшие работники, ушедшие на пенсию из этой организации.

Прием в Профсоюз производится по личному заявлению и осуществляется на собрании первичной профсоюзной организации (или ее структурного подразделения), либо на заседании профсоюзного комитета, либо на заседании вышестоящего профсоюзного органа.

(раньше было – положение о первичной профсоюзной организации).

Права члена профсоюза:

~ пользоваться помощью и поддержкой Профсоюза в защите своих социально-трудовых прав и интересов;

~ вносить предложения по вопросам социальной и экономической политики, программам развития организации;

~ участвовать в мероприятиях, проводимых Профсоюзом и его организациями;

~ высказывать и отстаивать свое мнение, выступать с критикой в адрес профсоюзных органов, их руководителей, любого члена Профсоюза;

~ выдвигать инициативы в рамках целей и задач Профсоюза, вносить предложения в профсоюзные органы;

~ обращаться в профсоюзные органы с вопросами, относящимися к их компетенции, и получать ответ по существу своего обращения;

~ участвовать в заседании профсоюзного органа, на котором рассматривается его заявление, жалоба или предложение;

~ избирать и быть избранным в профсоюзные органы;

~ пользоваться имуществом Профсоюза в установленном порядке;

~ получать от Профсоюза социальную поддержку и помощь;

~ получать бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам.

Обязанности члена профсоюза:

- ~ выполнять Устав Профсоюза, решения профсоюзных органов, принятые в соответствии с Уставом;
- ~ уплачивать членские взносы в установленном Профсоюзом размере и порядке;
- ~ поддерживать деятельность Профсоюза и принимать участие в реализации его целей и задач;
- ~ проявлять солидарность и поддерживать коллективные действия, проводимые Профсоюзом и его организациями;
- ~ лично участвовать в собрании первичной профсоюзной организации, а в случае избрания делегатом – в работе конференции, съезда;
- ~ не допускать действий, наносящих вред Профсоюзу и его организациям.

Членство в профсоюзе прекращается в случаях:

- ~ выхода из Профсоюза;
- ~ исключения из членов Профсоюза.

Выход из Профсоюза осуществляется добровольно. Датой выхода из Профсоюза является день подачи заявления.

Исключение из Профсоюза применяется в случаях:

- ~ неуплаты членских взносов в порядке, установленном Профсоюзом, без уважительной причины в течение трех месяцев;
- ~ систематического неисполнения членом Профсоюза без уважительных причин обязанностей, возложенных на

него настоящим Уставом, если ранее к нему применялись меры взыскания;

~ систематического или однократного грубого неисполнения выборным профсоюзным работником решений профсоюзных органов;

~ совершения действий, нанесших вред либо ущерб Профсоюзу.

Организационная структура профсоюза формируется по производственно-территориальному принципу. Профсоюз самостоятельно разрабатывает и утверждает свою структуру.

Структура управления профсоюзными организациями
(табл.1):

Профсоюзные органы	Общероссийский профсоюз	Территориальная организация	Первичная организация
Высший руководящий орган	Съезд	Конференция	Собрание, конференция
Постоянно действующий руководящий коллегиальный орган	Центральный комитет	Комитет ТОП	Профсоюзный комитет
Исполнительный коллегиальный орган	Президиум	Президиум	Президиум
Исполнительный единоличный орган	Председатель	Председатель	Председатель

Контрольно-ревизионные органы Профсоюза, организаций Профсоюза – контрольно-ревизионные (ревизионные) комиссии.

Формирование коллегиальных профсоюзных органов осуществляется путем выдвижения и избрания на собрании, конференции, Съезде, либо прямым делегированием по установленной квоте для каждой организации с правом отзыва и замены члена данного выборного профсоюзного органа.

Председатель Профсоюза, председатели организаций Профсоюза избираются на Съезде, конференции, собрании, как правило, из состава утвержденного резерва, на срок полномочий постоянно действующих коллегиальных органов и возглавляют соответствующий постоянно действующий руководящий коллегиальный орган.

Заместители председателей Профсоюза, организаций Профсоюза избираются по предложению (представлению) председателя на заседании соответствующего постоянно действующего руководящего коллегиального органа.

Сроки полномочий постоянно действующих руководящих и исполнительных органов Профсоюза, организаций Профсоюза определяются высшими руководящими органами (Съездом, конференцией, собранием), в соответствии с Уставом профсоюза, **но не могут быть более пяти лет.**

Компетенция профсоюзных органов, периодичность проведения заседаний коллегиальных профсоюзных орга-

нов определяются Уставом Профсоюза, в соответствии с основными задачами Профсоюза.

Правомочность профсоюзных органов:

~ профсоюзное собрание считается правомочным при участии в нем более половины членов Профсоюза первичной профсоюзной организации;

~ конференция, Съезд Профсоюза считаются правомочными при участии в них не менее двух третей избранных делегатов;

~ заседания постоянно действующих коллегиальных и исполнительных органов Профсоюза, организаций Профсоюза считаются правомочными при участии в них более половины членов этих органов.

Принятие решений:

~ решения собрания, конференции, Съезда считаются принятыми, если за них проголосовало более половины участников собрания, делегатов конференции, Съезда, принимающих участие в заседании, при наличии кворума, если иное не предусмотрено Уставом Профсоюза;

~ решения постоянно действующих коллегиальных и исполнительных органов Профсоюза, организаций Профсоюза считаются принятыми, если за них проголосовало более половины членов профсоюзного органа, принимающих участие в заседании, при наличии кворума.

Ответственность за невыполнение Устава Профсоюза, решений профсоюзных органов:

~ Председатели организаций Профсоюза персонально отвечают за реализацию решений, принимаемых соответствующими органами Профсоюза.

~ Случаи невыполнения этих решений рассматриваются на заседании вышестоящего коллегиального органа или Центрального комитета (Совета), где может быть принято решение об исключении председателя организации Профсоюза из членов Профсоюза. Принятое постановление направляется в соответствующую организацию Профсоюза для принятия решения о досрочном прекращении полномочий председателя организации Профсоюза.

~ В случае невыполнения выборными органами организаций Профсоюза Устава Профсоюза, вопрос о взаимоотношениях с этими организациями решается вышестоящим коллегиальным профсоюзным органом или Центральным комитетом (Советом).

~ Решения выборных органов организаций Профсоюза, принятые с нарушением Устава Профсоюза, могут быть отменены вышестоящим коллегиальным профсоюзным органом.



Лекция 5. Организационная структура первичной профсоюзной организации, выборные органы. Подготовка и проведение собрания, конференции.

5.1. Структура первичной профсоюзной организации строится с учетом хозяйственной структуры предприятия. По решению профсоюзного комитета в производствах, цехах, отделах, на участках, в бригадах и пр. при необходимости могут создаваться цеховые профсоюзные организации или профсоюзные группы.

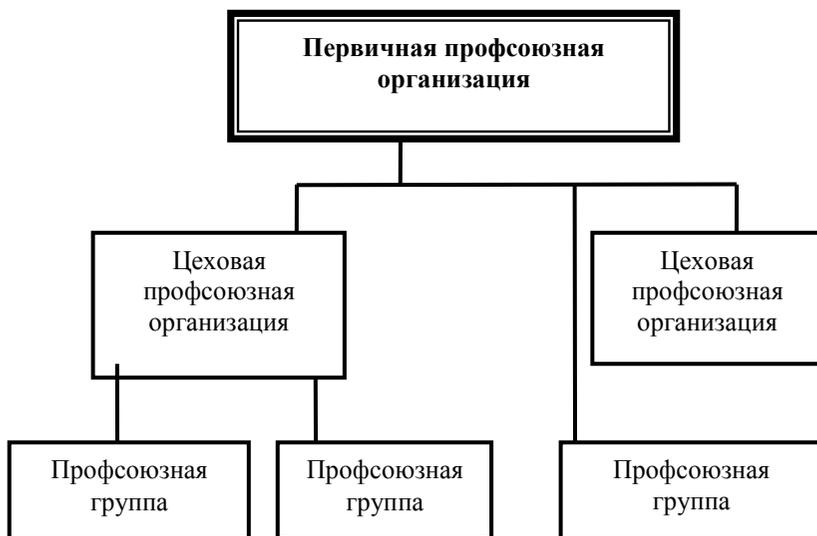


Рис.6. Структура первичной профсоюзной организации.

Высшим руководящим органом *первичной профсоюзной организации* является собрание (конференция). В период между собраниями работой первичной организации руководит профсоюзный комитет. Для ведения текущей работы первичной профсоюзной организации избирается единоличный исполнительный орган – председатель, а также может создаваться коллегиальный исполнительный орган – президиум. Контрольно-ревизионным органом первичной профсоюзной организации является (контрольно)-ревизионная комиссия.

Высшим руководящим органом *цеховой профсоюзной организации* или профсоюзной группы является собрание. В период между проведением собраний работой цеховой профсоюзной организации руководит цеховой профсоюзный комитет (цехком). Для ведения текущей работы избирается председатель цеховой профсоюзной организации, он же руководит работой цехкома.

На собраниях *профгруппы* избираются профгруппорг, заместитель профгруппорга и актив профгруппы.

5.2. Подготовка и проведение собрания, конференции

Общее собрание или конференция членов профсоюза – это высший руководящий орган первичной профсоюзной организации. На собраниях или конференциях члены профсоюза решают важнейшие вопросы жизни и деятельности своей организации. Это могут быть вопросы,

связанные с возможной реструктуризацией предприятия, с позицией профсоюзных представителей на переговорах по заключению коллективного договора, с проведением коллективных действий профсоюзов, с состоянием условий труда, соблюдением трудового законодательства на предприятии.

Кроме того, *на собраниях (конференциях)* члены профсоюза:

- ~ определяют основные направления работы первичной профсоюзной организации;
- ~ заслушивают отчеты выборных органов первичной профсоюзной организации по всем направлениям их деятельности и о выполнении принимаемых решений;
- ~ избирают профсоюзные органы;
- ~ утверждают смету доходов и расходов первичной профсоюзной организации, годовой отчет и годовой бухгалтерский баланс;
- ~ решают другие вопросы деятельности первичной профсоюзной организации, отнесенные к исключительной компетенции собрания в соответствии с Уставом профсоюза.

Современные уставы профсоюзов предусматривают проведение собраний или конференций 1 раз в год. По решению профсоюзного комитета, вышестоящих профорганов или по требованию членов профсоюза может также быть проведено внеочередное собрание (конференция).

Собрания и конференции имеют большое значение в демократизации жизни первичной профсоюзной организации:

~ на собраниях члены профсоюза информируются о позиции и деятельности профсоюзного комитета, отраслевого профсоюза, территориального профобъединения, профсоюзного движения в целом, дают свою оценку, что позволяет строить работу, исходя из интересов членов организации;

~ выступая на собрании, член профсоюза высказывает свою позицию по тому или иному вопросу, участвует в выработке и принятии решения, то есть принимает непосредственное участие в жизни своей организации, благодаря чему у него формируется чувство сопричастности к общему делу и ответственности перед организацией;

~ участие членов профсоюза в выработке позиции и принятии решения обеспечивает коллективную поддержку профкому при его реализации.

Таким образом, при проведении профсоюзных собраний реализуется один из важнейших принципов деятельности профсоюзов – **принцип коллегиальности** в принятии решений профсоюзных органов, который означает, что все важнейшие вопросы деятельности профсоюзной организации решаются коллегиально, путем всестороннего, открытого, коллективного обсуждения.

Поэтому, если нет возможности проводить собрания в первичной профсоюзной организации достаточно часто, необходимо организовать регулярное проведение профсоюзных собраний в цеховых организациях и профсоюзных группах.

Результативность собраний (конференций) во многом зависит от того, насколько тщательно проработаны все организационно-технические и содержательные вопросы их подготовки и проведения.

Решение о проведении собрания или конференции принимается профсоюзным комитетом, который определяет дату, место проведения и повестку дня. В случае проведения конференции профком также утверждает норму представительства и порядок выборов делегатов. О предстоящем мероприятии члены профсоюза информируются заранее, как правило, не менее чем за 15 дней до проведения. На него могут приглашаться представители работодателя, вышестоящего профсоюзного органа, другие заинтересованные лица.

Конференция первичной профсоюзной организации проводится в тех случаях, когда невозможно провести общее собрание членов профсоюза: организация очень многочисленна и имеет сложную структуру, структурные подразделения организации расположены на значительном расстоянии друг от друга или на предприятии сменный режим работы. В этом случае устанавливается норма представительства, определяющая, сколько делегатов избирается от

каждой цеховой организации, профгруппы с учетом их численности. Между принятием решения о проведении конференции и датой ее проведения должно оставаться достаточно времени для проведения собраний в цеховых организациях, профгруппах по избранию делегатов. На тех же собраниях можно предварительно обсудить и определить позицию членов профсоюза по вопросам повестки дня.

Формирование *повестки дня* имеет большое значение для успешного проведения собрания. Включив в нее вопросы, посвященные самым важным проблемам, можно обеспечить активное участие членов профсоюза в решении этих проблем. Для этого профсоюзный комитет должен владеть информацией как о производственно-экономической ситуации на предприятии, так и о социальной обстановке в коллективе. При формировании повестки дня необходимо учитывать предложения членов профсоюза и актива, а также рекомендации вышестоящих профорганов по обсуждению вопросов, актуальных для трудящихся отрасли, региона, страны в целом.

По основным вопросам повестки дня готовятся доклады, информационные сообщения и проекты постановлений, определяются докладчики и выступающие.

Содержание *доклада*, глубина анализа проблемы, подходы к ее решению в значительной мере способны определить характер обсуждения, его целенаправленность и плодотворность. Поэтому к подготовке докладов необходимо подойти со всей ответственностью: собрать необходимую

информацию, проанализировать статистику и отчетность. При необходимости можно провести опросы и анкетирования, привлечь необходимых специалистов. Вместе с тем доклад не должен быть перегружен сухими данными, их можно распечатать заранее и раздать участникам собрания, или представить на слайдах, сопровождающих доклад в виде графиков и диаграмм. В самом докладе необходимо изложить результаты проведенного анализа обсуждаемой проблемы, проиллюстрировав их конкретными примерами, определить основные задачи, стоящие в связи с этим перед профсоюзной организацией, и предложить пути их решения.

В обсуждении доклада может принять участие каждый участник собрания, но для повышения эффективности обсуждения лучше заранее договориться о выступлении с членами профсоюза, проявляющими наибольшую заинтересованность в данной проблеме, проинформировать их о содержании вопроса, попросить сформулировать свою точку зрения и дать свои предложения в проект постановления. Хорошо, если выступающие будут представлять различные структурные подразделения, разные категории работников.

Проекты докладов и постановлений рассматриваются на заседании профсоюзного комитета накануне собрания. Предложения по повестке дня, необходимые информационные материалы и проекты постановлений размножаются и раздаются участникам собрания, чтобы стимулировать их к активному участию в обсуждении.

До открытия собрания, его участники, делегаты конференции должны пройти *регистрацию*, что обеспечит легитимность мероприятия.

Собрание *открывает* председатель первичной профсоюзной организации, который сообщает о количестве участников и его *правомочности*. Собрание считается правомочным при участии в нем более половины членов профсоюза, конференция – не менее двух третей избранных делегатов.

Для организации работы собрания, конференции избираются *рабочие органы*: президиум, секретариат, счетная и редакционная комиссии. На конференции может создаваться мандатная комиссия для проверки полномочий делегатов, которые избираются на собраниях структурных подразделений профсоюзной организации. В малочисленных профсоюзных организациях для ведения собрания избирается председатель и секретарь, который ведет протокол.

Таблица 2

Функции рабочих органов собрания, конференции

<i>Рабочие органы</i>	<i>Функции</i>
Рабочий президиум	<ul style="list-style-type: none">• Организует ведение собрания, конференции;• Руководит работой делегатов, участников;• Обеспечивает выполнение регламента;

	<ul style="list-style-type: none"> • Организует конструктивное обсуждение повестки дня и принятие решений по рассматриваемым вопросам.
Секретариат	<ul style="list-style-type: none"> • Ведет протокол; • Организует поступление письменных вопросов делегатов в рабочий президиум; • Обеспечивает стенограмму или аудиозапись.
Мандатная комиссия	<ul style="list-style-type: none"> • Проверяет полномочия делегатов конференции; • Анализирует качественный состав делегатов; • Докладывает конференции о подтверждении полномочий и составе делегатов; • Организует замену временных удостоверений на мандаты.
Счетная комиссия	<ul style="list-style-type: none"> • Организует подсчет голосов, а в случае тайного голосования – процедуру голосования; • Докладывает собранию, конференции результаты голосования.
Редакционная комиссия	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществляет редактирование проекта постановления. Докладывает собранию, конференции о внесенных изменениях и дополнениях в проект постановления

Затем утверждается *повестка дня и регламент* выступлений.

Успешное проведение собрания, конференции во многом зависит от *ведущего*. Он должен не только обеспечить соблюдение уставных норм при его проведении, но и стремиться помочь делегатам, участникам и организации в достижении их целей, а также находить способы для вовлечения членов профсоюза в активное обсуждение и принятие решений.

Когда собрание, конференция начинает отклоняться от центральной темы или затягиваться, задача ведущего – вернуть его на нужный курс и продолжить движение к цели. Когда ситуация осложняется, он может предложить упростить процедуру ведения собрания, конференции. Когда дебаты накаляются, ведущий должен напомнить членам профсоюза об их общих целях и о том, что результатом собрания должно быть достижение большего единства и укрепление профсоюзной организации. В помощь ведущему заранее готовится порядок ведения.

После обсуждения доклада или информационного сообщения по каждому вопросу повестки дня принимается соответствующее *постановление*. Как правило, проект постановления готовится профсоюзным комитетом заранее, а затем редакционная комиссия дорабатывает его с учетом поступивших предложений и замечаний участников собрания, делегатов конференции.

Постановление принимается путем *голосования*, которое может быть открытым или закрытым.

При *открытом голосовании* участники собрания, делегаты выражают свое согласие или несогласие с проектом постановления поднятием руки. В этом случае подсчет голосов «за», «против» и воздержавшихся от голосования ведет счетная комиссия или группа счетчиков. Если они не избирались, собрание может поручить подсчет голосов президиуму.

При *закрытом голосовании* счетная комиссия готовит бюллетени, в которых необходимо указать, какие формулировки постановления вносятся на голосование. Каждый участник получает бюллетень и делает в нем отметку, которая позволяет четко определить его волеизъявление. Счетная комиссия определяет результаты голосования и доводит их до участников собрания, делегатов конференции

Решения собрания, конференции принимаются большинством голосов участников, делегатов. Но есть ряд вопросов, для решения которых необходимо квалифицированное большинство (досрочное прекращение полномочий профсоюзного комитета, председателя, реорганизация первичной профсоюзной организации и др.). Понятие квалифицированного большинства определяется уставом профсоюза.

В заключение собрания, конференции желательно оставить время для *вопросов членов профсоюза*, чтобы каждый

имел возможность задать вопрос, рассказать о волнующей его проблеме. При этом руководителям профсоюзной организации не обязательно сразу давать ответ. Они должны выслушать работников, сделать соответствующие замечки, а после собрания предпринять необходимые действия.

По итогам собрания, конференции оформляется *протокол*.

Собрание, конференция – это только одна из частей профсоюзной жизни. Большинство людей имеют дело с профсоюзом вне рамок мероприятий. Вот почему каждое собрание должно вести к последующей активной деятельности. Правильно поступают те руководители, которые разрабатывают план по *реализации решений собрания, конференции* с указанием сроков и исполнителей. О выполнении решений следует проинформировать всех членов профсоюза на следующем собрании.



Лекция 6. Планирование работы профсоюзных органов. Комиссии профсоюзного комитета

Работой первичной профсоюзной организации в период между проведением собраний или конференций руководит выборный коллегиальный орган – **профсоюзный комитет** (профком).

Профком избирается на собраниях (конференциях) на срок полномочий, определенных уставом профсоюза.

При формировании профсоюзного комитета необходимо стремиться к тому, чтобы в профком вошли наиболее активные члены профсоюза, представляющие различные структурные подразделения и категории работников, которые смогли бы эффективно работать на тех или иных направлениях деятельности первичной профсоюзной организации.

В соответствии с уставом профсоюза комитет первичной профсоюзной организации:

~ представляет интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;

~ в порядке, установленном законодательством, выдвигает и направляет работодателям или их представителям

требования, участвует в формировании и работе примирительных органов, объявляет и возглавляет забастовки, принимает решения об их приостановке, возобновлении и прекращении, а также координирует эти действия, согласовывает минимум необходимых работ в организации;

~ организует и проводит коллективные действия работников в поддержку их требований в соответствии с законодательством;

~ выражает и отстаивает мнение работников при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями;

~ осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

~ организует выборы и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда;

~ осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды;

~ созывает профсоюзные собрания (конференции), организует и осуществляет контроль за выполнением их решений, реализацией критических замечаний и предложе-

ний членов профсоюза, информирует членов профсоюза об их выполнении;

~ устанавливает сроки и организует проведение отчетов и выборов в первичной профсоюзной организации;

~ разрабатывает проект сметы доходов и расходов на очередной календарный год и вносит на утверждение общего собрания (конференции) членов профсоюза;

~ ежегодно отчитывается перед членами профсоюза, регулярно информирует их о своей деятельности, в том числе об исполнении сметы доходов и расходов первичной профсоюзной организации;

~ проводит работу по вовлечению работников в члены профсоюза, организует учет членов профсоюза;

~ организует обучение профсоюзного актива и членов профсоюза;

~ организует проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей;

~ оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам профсоюза;

~ осуществляет другие полномочия.

Конкретные практические задачи по реализации тех или иных направлений деятельности определяются на **заседаниях профкома**, которые проводятся с периодичностью, определенной Уставом. В крупных профсоюзных организациях для решения текущих вопросов по решению конфе-

ренции из состава профкома может избираться *президиум*. Его заседания проводятся по мере необходимости.

Работа профкома строится на основе *перспективных и текущих планов*. Перспективный план составляется, как правило, на год. Он определяет основные цели деятельности организации и пути их достижения. В текущих планах, которые составляются на более короткий период (как правило – квартал) конкретизируется содержание работы по реализации поставленных целей. Отдельно разрабатываются планы подготовки крупных мероприятий (конференций, колдоговорных кампаний и т.д.).

Планирование включает ряд важных компонентов, таких, как выделение главных задач, основных направлений работы, эффективных форм и методов деятельности, учет объективных трудностей при решении задач, конкретность, привлечение к планированию широкого профсоюзного актива и рядовых членов профсоюза.

Основу *перспективного плана* составляют решения общего собрания (конференции), которые определяют основные направления работы первичной профсоюзной организации в зависимости от реальной социально-экономической ситуации на предприятии. При планировании также необходимо учитывать рекомендации вышестоящих профорганов, которые отражают общие задачи, стоящие перед профсоюзным движением на данном этапе. Но самое главное – чтобы в планах нашли отражение кон-

кретные предложения членов профсоюза. Только в этом случае можно говорить о демократичности организации и рассчитывать на участие членов профсоюза в реализации запланированных мероприятий.

При составлении перспективного плана, прежде всего, выбираются и конкретизируются основные цели организации на предстоящий период, оценивается их приоритетность. Такими целями, например, могут быть повышение заработной платы, ее своевременная выплата, обеспечение нормальных условий труда, сохранение рабочих мест, создание системы переподготовки кадров и т.д.

Далее определяются основные методы (шаги) продвижения к цели (позволяющие в случае необходимости корректировать ее). Такими методами может стать совершенствование содержания коллективного договора, улучшение профсоюзного контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, создание школы профактива и др.

Затем разрабатывается комплекс мероприятий, направленных на реализацию намеченных целей. По каждому пункту плана определяются ресурсы (человеческие и материальные), необходимые для его выполнения. Поэтому, например, одновременно с разработкой годового плана составляется смета профсоюзного бюджета, расходы которого планируются в соответствии с намеченными мероприятиями.

В целях реализации перспективного плана составляются ***текущие (квартальные) планы работы*** профсоюзного комитета. В них конкретизируются основные мероприятия

перспективного плана, учитываются изменившиеся условия деятельности профорганизации.

В отличие от перспективного, текущий план может составляться по принципу выделения форм работы: сначала указываются вопросы для обсуждения на собраниях, потом – на заседаниях профкома, а затем – практические мероприятия по направлениям работы профсоюзной организации. Здесь целесообразно выделить социально-экономическую, правовую, организационную, финансовую работу, деятельность в сфере охраны труда, работу с молодежью. Важно также сформулировать задачи по совершенствованию информации в профсоюзной организации, созданию эффективной системы профсоюзной учебы. Отдельный раздел, как правило, посвящается контролю за выполнением принимаемых решений.

Важным условием выполнения планов работы является четкое формулирование задач, определение сроков выполнения мероприятий, наличие конкретных исполнителей.

Текущий план утверждается решением профсоюзного комитета, в конце отчетного периода на заседании профкома обсуждается вопрос о его выполнении. Перспективный план работы утверждается решением общего собрания (конференции) первичной профсоюзной организации. Профсоюзный комитет регулярно информирует членов профсоюза о ходе его выполнения, отчитывается на общем собрании о своей работе и о выполнении принимаемых решений.

Практической работой по реализации запланированных мероприятий руководит председатель первичной профсоюзной организации, члены профкома отвечают за определенные направления деятельности, работу в структурных подразделениях организуют цеховые комитеты, профгруппы.

Крупная первичная организация, имеющая достаточно средств, может содержать штатный аппарат: бухгалтера, юриста, специалистов по социально-трудовым, организационным вопросам, охране труда, технический персонал.

Но профсоюз – это не фирма по предоставлению услуг членам профсоюза взамен на уплаченные ими профвзносы. Это организация, в которую объединяются работники для того, чтобы вместе добиться улучшений в той части своей жизни, которую они отдают производству. Поэтому для эффективной деятельности профсоюзной организации очень важно обеспечить активное участие членов профсоюза во всей профсоюзной работе. Это могут быть отдельные поручения членам профсоюза, привлечение их к участию в тех или иных мероприятиях, работа в комиссиях профкома.

Комиссии профсоюзного комитета создаются для организации работы по основным направлениям его деятельности, вовлечения в эту работу профсоюзного актива и рядовых членов профсоюза. Профсоюзная организация сама определяет, какие комиссии необходимо сформировать, в зависимости от того, какие цели стоят перед ней в тот или иной период деятельности. Комиссии могут быть постоянно действующими и временными.

Временные комиссии создаются для решения какой-то конкретной текущей задачи. Это может быть подготовка конференции, проведение коллективных переговоров, каких-либо проверок и т.п.

Постоянно действующие комиссии работают, как правило, весь период полномочий профсоюзного комитета. Возглавляет постоянно действующую комиссию член профсоюзного комитета. Количество комиссий, по каким направлениям они будут работать, порядок их формирования определяет собрание (конференция). Состав комиссий утверждается решением профсоюзного комитета.

Какие постоянно действующие комиссии могут создаваться:

- ~ Комиссия по организационной работе;
- ~ Комиссия по защите социально-трудовых прав;
- ~ Молодежный совет (комиссия по работе с молодежью);
- ~ Комиссия по пенсионным вопросам;
- ~ Комиссия по культурно-воспитательной и спортивно-оздоровительной работе.

Кроме комиссий профсоюзного комитета на предприятии создаются и другие общественные органы, в которых профсоюзная организация заинтересована иметь своих представителей. Это комиссии по трудовым спорам, по социальному страхованию и по охране труда.

Комиссия по организационной работе создается для обеспечения работы профкома и осуществления меро-

приятый, направленных на организационное укрепление первичной профсоюзной организации, повышение активности членов профсоюза. Комиссия:

~ участвует в подготовке и проведении собраний (конференций) первичной профсоюзной организации, заседаний профсоюзного комитета;

~ разрабатывает и вносит на утверждение профкома планы мероприятий по выполнению принятых постановлений, предложений и критических замечаний членов профсоюза;

~ разрабатывает рекомендации по совершенствованию структуры профсоюзной организации;

~ оказывает практическую и методическую помощь цеховым профорганизациям и профсоюзным группам;

~ проводит работу по вовлечению работников в члены профсоюза, ведет разъяснительную работу о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза;

~ ведет учет членов профсоюза, обобщает и анализирует статистическую отчетность о профсоюзном членстве;

~ готовит предложения профкому по вопросам обучения членов профсоюза, профсоюзного актива, резерва профсоюзных кадров;

~ организует и проводит смотры-конкурсы на лучшую цеховую профсоюзную организацию, профсоюзную группу и др.;

~ организует и проводит отчеты и выборы в цеховых профорганизациях и в профсоюзных группах;

~ совместно с другими комиссиями проводит анализ писем, заявлений, поступивших в профком;

~ вносит на рассмотрение профкома вопросы поощрения профсоюзных активистов, членов профсоюза.



Лекция 7. Реализация кадровой политики: обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, членов профсоюза, работа с кадровым резервом

Эффективность работы профсоюзов по защите социально-трудовых прав и интересов работников зависит, прежде всего, от профессионализма и ответственности профсоюзных кадров, компетентности и активности руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов.

В период глобальных изменений экономической, политической и социальной системы общества именно кадры являются основным ресурсом поступательного развития.

Современная *кадровая политика государства и работодателей* направлена на омоложение и повышение профессионального уровня руководящих работников, менеджмента. Это предъявляет повышенные требования к профсоюзным кадрам, представляющим работников в системе социального партнерства.

В ФНПР также разработана целенаправленная кадровая политика, базирующаяся на качественном формировании и подготовке кадрового резерва, повышении профессионального уровня действующих профсоюзных кадров. Однако кадровая ситуация в профсоюзах не претерпела существенного улучшения за последние годы, о чем подробно говорилось в докладе Председателя ФНПР М.В. Шмакова на

VIII (внеочередном) съезде ФНПР: *«В профсоюзных организациях ярко выражен дефицит профессионалов, обладающих современными знаниями, особенно в сравнении со структурами, обслуживающими интересы власти и работодателей».*

Попробуем разобраться, почему.

7.1. Концепция кадровой политики профсоюзов

Кадровая работа профсоюзов осуществляется в соответствии с Концепцией кадровой политики ФНПР, утвержденной Генеральным Советом ФНПР в феврале 2003 года.

Концепция определяет ключевые проблемы кадровой работы, взгляды, принципы и основные пути совершенствования кадровой политики, направленной на повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение ротации профсоюзных кадров, продвижение молодежи и женщин, сохранение преемственности, усиление правовых и социальных гарантий для профсоюзных кадров.

Основная цель кадровой политики ФНПР – создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические интересы человека труда.

Принципы кадровой политики:

~ равенство возможностей для эффективной работы в профсоюзах, развитие и реализация личностного потенциала;

- ~ соблюдение трудового законодательства;
- ~ выборность руководящих кадров с соблюдением демократических норм;
- ~ подбор наиболее способных и подготовленных людей для работы в аппарате профорганов в условиях доступности, конкурентности;
- ~ высокая требовательность и объективность в оценке кадров;
- ~ непрерывность и системность профсоюзного обучения и подготовки кадров;
- ~ преемственность и систематическое обновление профкадров;
- ~ обеспечение социальных гарантий профсоюзным кадрам.

Концепция определила ***основные направления реализации кадровой политики:***

- 1) Осуществление системной, целенаправленной работы по подбору кадров, формированию резерва, его подготовке и использованию.
- 2) Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профкадров и актива.
- 3) Дальнейшее развитие системы профсоюзного образования и повышение ее эффективности.
- 4) Проведение регулярной и объективной оценки работы профсоюзных кадров и актива.
- 5) Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики.

Рассмотрим, как реализуются эти направления деятельности.

7.2. Реализация кадровой политики профсоюзов

ФНПР была проведена серия *научно-практических конференций*: «Кадровая политика ФНПР: проблемы профессионализма профсоюзных работников» и «Кадровая политика ФНПР: проблемы резерва», а также *социологическое исследование* «Кадровый резерв».

В результате этих исследований был сделан вывод, что *основными причинами низкой эффективности реализации кадровой политики профсоюзов* являются:

- ~ формальное отношение к формированию резерва;
- ~ нарушение демократических принципов деятельности профсоюзов (вмешательство администрации, бизнес-структур в процесс выборов);
- ~ слабое взаимодействие территориальных профобъединений и отраслевых профсоюзов;
- ~ отсутствие реальных рычагов влияния вышестоящих профсоюзных органов на решение кадровых вопросов.

Исполком ФНПР рассмотрел меры по совершенствованию работы по формированию и подготовке резерва профсоюзных кадров¹, приняты *решения*:

- ~ повысить ответственность руководителей за выполнение решений коллегиальных органов по кадровым вопросам;

¹ *Постановление Исполкома ФНПР № 1-15 от 29.01.2008 г.*

~ сформировать и утвердить резерв профсоюзных кадров на должности руководителей профорганизаций всех уровней;

~ организовать подготовку резерва;

~ при выборах выдвигать кандидатуры преимущественно из состава резерва.

В помощь членским организациям ФНПР:

~ был утвержден решением Генерального Совета ФНПР и принят подавляющим большинством территориальных профобъединений Порядок выдвижения кандидатур для избрания на должность председателя территориального объединения организаций профсоюзов;

~ совместно с Институтом профсоюзного движения АТиСО разработаны рекомендации для общероссийских профсоюзов «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору, подготовке и продвижению резерва кадров»;

~ организована подготовка резерва на должности руководителей членских организаций в рамках проекта «Кадровый резерв ФНПР».

7.3. Порядок выдвижения

Порядок выдвижения кандидатур для избрания на должность председателя территориального объединения организаций профсоюзов предусматривал:

~ выдвижение кандидатов из числа действующих председателей и утвержденного резерва;

- ~ прошедших профессиональную подготовку в учебных заведениях профсоюзов;
- ~ рекомендованных для избрания выборным органом ФНПР;
- ~ ограничение по возрасту (возраст кандидатов, избираемых впервые, не должен превышать возраста выхода на пенсию).

Порядок выдвижения был принят советами практически всех территориальных профобъединений.

VIII (внеочередной) съезд ФНПР включил дополнительный раздел в Устав ФНПР, регламентирующий деятельность территориальных объединений организаций профсоюзов. Существенной новацией этого раздела стала новая формула выборов в территориальном профобъединении.

В соответствии с решениями съезда Генеральный Совет ФНПР утвердил новый ***Порядок выдвижения кандидатур для избрания председателем территориального объединения организаций профсоюзов.***

Рассмотрим последовательность действий профсоюзных органов, установленную утвержденным Порядком:

1) Совет территориального профобъединения принимает решение о резерве на должность председателя профобъединения и направляет его на утверждение Исполкома ФНПР. Резерв, утвержденный решением Исполкома ФНПР, должен пройти обучение (как правило, в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений).

2) Решение о проведении выборов председателя профобъединения принимается советом профобъединения одновременно с решением о созыве отчетно-выборной конференции профобъединения.

3) Президиум профобъединения рассматривает и формирует предложения по кандидатурам для избрания председателем профобъединения (принимается соответствующее постановление) с учетом предложений коллегиальных выборных органов членских организаций профобъединения. В их число могут войти действующий председатель и кандидаты из числа утвержденного и подготовленного резерва. Предложения направляются на рассмотрение Исполкома ФНПР.

4) Исполком ФНПР рассматривает предложения Президиума профобъединения и принимает соответствующее решение.

Решение Исполкома ФНПР по кандидатурам для избрания председателем профобъединения направляется в Совет профобъединения.

Совет профобъединения рассматривает, предложенные Исполкомом ФНПР кандидатуры (кандидатуру) для избрания председателем профобъединения и принимает решение о выдвижении на конференцию кандидатуры (кандидатур) для избрания (п.10.30 ст.33 Устава ФНПР).

5) Если профобъединение не предлагает ни одной кандидатуры или предложенные кандидатуры не поддерживает Исполком ФНПР, то в этом случае Исполкомом ФНПР или Председателем ФНПР может быть предложена иная кандидатура.

6) В случае не избрания председателем профобъединения кандидатуры из числа предложенных Исполкомом ФНПР, Председатель ФНПР вправе предложить кандидатуру представителя ФНПР в соответствующем субъекте Российской Федерации с возложением на него полномочий председателя профобъединения путем избрания на конференции сроком до одного года.

7) Делегаты конференции не вправе выдвигать на должность председателя кандидатуры, не прошедшие установленный порядок выдвижения.

По решению Генерального Совета ФНПР территориальные профобъединения обязаны руководствоваться в своей деятельности утвержденным Порядком.

7.4. Организация работы с кадровым резервом

Исполком ФНПР утвердил *Рекомендации общероссийским профсоюзам – членским организациям ФНПР «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору, подготовке и продвижению резерва кадров»¹*

Комплексный подход к вопросам кадровой политики позволяет повысить мотивацию профсоюзных работников и активистов, способствует естественной смене поколений и сокращению времени адаптации работников к новой должности. Одним из элементов системного комплексного

¹ Постановление Исполкома ФНПР от 25.02.2005 № 1-7.

подхода к кадровой политике является организация работы с резервом профсоюзных кадров и актива. Что же такое кадровый резерв?

Кадровый резерв общероссийского профсоюза – это группа профсоюзных активистов, прошедших предварительный отбор и специальную подготовку, являющихся кандидатами на выдвижение во время отчетно-выборной кампании на должности председателя или заместителя председателя профсоюзной организации (первичной или территориальной).

Система подготовки резерва руководителей профсоюзных организаций предполагает решение следующих *задач*:

- Формирование резерва – выявление и отбор кандидатур, имеющих потенциал для занятия руководящих должностей.
- Подготовка – обучение отобранных кандидатур по программам дополнительного профессионального образования, повышение их квалификации.
- Продвижение резерва – выборы подготовленных кандидатур на должности председателей или заместителей председателей профсоюзных организаций различного уровня.

Для организации работы с кадровым резервом выделяют две группы: оперативный и перспективный резерв:

Оперативный резерв – это, как правило, заместители председателей профсоюзных организаций или председатели профсоюзных организаций более низкого уровня, работники аппаратов профсоюзных органов - кандидаты на замещение руководящих должностей более высоких по уровню, которые психологически готовы к работе в этих должностях в настоящий момент или в ближайшем будущем, имеют профессиональные навыки и опыт профсоюзной работы.

Перспективный резерв – молодые активисты с лидерским потенциалом, которые в перспективе, после определенной подготовки, могут быть избраны на должность руководителей профсоюзных организаций.

А) Формирование резерва профсоюзных кадров

Отбор кандидатур с лидерскими качествами является наиболее сложным этапом в работе и с оперативным, и перспективным резервом, так как он должен производиться с учетом оценки деловых, личностных и психологических качеств.

Оценка кандидатур производится с использованием различных методик, в т.ч. тестов, позволяющих выявить организаторские способности, уровень мотивации, интеллект, склонности к определенному стилю поведения.

По результатам оценки решением выборного профсоюзного органа, согласованного с территориальным объединением организаций профсоюзов, проводится зачисление отобранных кандидатур в кадровый резерв (по

времени – на срок полномочий выборного органа), создается база данных, в которой фиксируются анкетные данные претендентов, их деловые качества, должности, на которые предполагается их выдвигать, рекомендации по подготовке и повышению квалификации.

Ежегодно проводится оценка прогресса подготовки резервиста и, при бесперспективности его дальнейшей подготовки, принимается решение о корректировке резерва.

Б) Подготовка резерва

Обучение резерва организуется в зависимости от уровня знаний претендентов, степени владения профессиональными навыками, необходимости развития определенных способностей и различается для оперативного и перспективного резерва.

Для группы ***оперативного резерва*** составляется план освоения новых знаний и развития тех навыков, которые необходимо дополнительно освоить для повышения квалификации по вопросам профсоюзной работы.

С этой целью претенденты должны пройти обучение по программам дополнительного профессионального образования в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, либо в региональных институтах профдвижения или в одном из образовательных учреждений профсоюзов в рамках единого образовательного пространства.

Перечень рекомендуемых программ:

- «Регулирование социально-трудовых отношений»
- «Менеджер в социально-трудовой сфере»
- «Экономика труда и управление персоналом»

Если они обучались по этим программам ранее, планируется прохождение ими серии тренингов и модульных программ по проблемам ведения коллективных и индивидуальных переговоров; разрешению трудовых споров; ораторскому искусству; организации массовых акций; вовлечения в профсоюз; PR – технологий.

Для группы *перспективного резерва* обучение должно быть направлено на повышение общего уровня управленческой квалификации, и включать в себя как теоретическую подготовку, так и активную общественную практику.

С целью теоретической подготовки по вопросам деятельности профсоюзов, изучения форм и методов их работы, получения правовых, экономических знаний, а также знаний в области социально-трудовых отношений, менеджмента и других резервисты должны пройти обучение по одной из программ дополнительного профессионального образования путем освоения образовательных модулей в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, либо в региональных институтах профдвижения или в одном из образовательных учреждений профсоюзов в рамках единого образовательного пространства.

Перечень рекомендуемых программ:

- «Менеджмент профсоюзной организации»
- «Эффективное управление профсоюзной организацией и проблемы лидерства».

Резервисты должны принимать участие в организации и проведении массовых акций, коллективных переговоров по заключению соглашений, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и т.п.

Один из способов подготовки резерва - исполнение обязанностей руководителя или заместителя руководителя профсоюзной организации, либо ответственного работника аппарата выборного профсоюзного органа на время его отсутствия (отпуска, командировки, болезни и т.п.).

Организацию и контроль за подготовкой и развитием активности зачисленных в кадровый резерв должно осуществлять подразделение, отвечающее за обучение профсоюзных кадров и актива. При этом акцент делается на оценку прогресса в уровне управленческих знаний и навыков.

Постоянный контроль за ходом подготовки резерва позволяет оперативно внести коррективы в планы обучения, либо принять решение о бесперспективности отдельных кандидатур.

Подготовленным к выдвижению на руководящие должности считается резерв, прошедший соответствующую подготовку и имеющий документ о квалификации (диплом о профессиональной переподготовке) установленного ОУП ВО «АТиСО» образца.

В) Продвижение резерва

Продвижение резерва – это возможность быть избранным на ту должность, на которую кандидаты были зачислены в резерв.

Продвижение резерва обеспечивается:

- а) рекомендацией выборного профсоюзного органа, согласованной с территориальным профобъединением, по выдвижению кандидатуры резервиста на руководящую должность;
- б) организационным, нормативным и информационным сопровождением выборных процедур в профсоюзе;
- в) рассмотрением возможностей дальнейшего карьерного роста подготовленных кандидатур.

Продвижение *перспективного* резерва может осуществляться постепенно, путем выдвижения подготовленных резервистов в состав выборных органов профсоюза, замещения любой должности в аппарате выборного профсоюзного органа или в других структурах профсоюза, более высокой по статусу и требующей больших навыков и умений.

Эффективная работа с резервом – основа кадровой политики профсоюзов, обеспечивающая высокую результативность деятельности профсоюзных организаций.

7.5. Проект «Кадровый резерв ФНПР»

В рамках подготовки к предыдущим отчетам и выборам ФНПР совместно с Институтом профсоюзного движения АТиСО осуществили проект *«Кадровый резерв ФНПР»*.

Резерв на должности руководителей членских организаций ФНПР был утвержден постановлением Исполкома ФНПР (от 11.09.08) в количестве **203** человека. Из них:

- ~ психологическое тестирование прошли 125 человек;
- ~ 14 человек завершили обучение по программам дополнительного профессионального образования на базе ИПД АТиСО, учебно-методических центров Федерации профсоюзов Иркутской области и Федерации профсоюзов Приморского края, Северо-Кавказского регионального учебного центра профсоюзов.

Все слушатели получили дипломы АТиСО государственного образца по программам: «Менеджмент общественной организации», «Регулирование социально-трудовых отношений», «Социозкономика».

Сформирована электронная база данных кадрового резерва ФНПР.

Об *эффективности проекта «Кадровый резерв ФНПР»* свидетельствуют результаты отчетно-выборной кампании профсоюзов 2010–2011 гг:

- ~ сменяемость руководителей членских организаций ФНПР составила 20,8%;

~ из 25 вновь избранных руководителей членских организаций ФНПР 13 человек (52%) избраны из состава утвержденного и подготовленного кадрового резерва.

На *текущую отчетно-выборную кампанию* постановлением Исполкома ФНПР (от 17.04.2012 № 3-13) «О реализации проекта «Кадровый резерв ФНПР» в 2011-2012 годах» утверждены решения коллегиальных органов **106** членских организаций ФНПР о составах резерва кадров на должности руководителей общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов; определены сроки и порядок обучения резервистов.

С 2012 г. в Институте профсоюзного движения прошли психологическое тестирование 80 человек, по программе профессиональной переподготовки «Менеджмент в социально-трудовой сфере» обучено 37 участников проекта «Кадровый резерв ФНПР». Зарубежную стажировку резервисты проходили в Бюро МОТ (в Женеве) и в Институте индустриальных отношений Всекитайской федерации профсоюзов (в Пекине).

В ходе отчетно-выборной кампании в 29 членских организациях ФНПР уже избраны новые руководители, из них 23 человека (80%) – из состава подготовленного резерва кадров, что может говорить о повышении эффективности проекта «Кадровый резерв ФНПР».

7.6. Образовательная система профсоюзов

Важнейшей составной частью работы по реализации Концепции кадровой политики является *профессиональная подготовка профсоюзных кадров*.

Система профсоюзного образования предполагает *многоуровневость и непрерывность обучения*.

Согласно Положению о профсоюзном образовании, утвержденному постановлением Исполкома ФНПР 17 декабря 2003 г. № 8 – 16 и с учетом изменений в законодательстве об образовании уровнями профсоюзного образования являются:

- 1) начальная подготовка профсоюзных кадров и актива (введение в профсоюзную деятельность);
- 2) базовое обучение;
- 3) курсовое (модульное) обучение по программам повышения квалификации;
- 4) профессиональная переподготовка;
- 5) аспирантура; докторантура.

I уровень – введение в профсоюзную деятельность – обеспечивает начальную подготовку впервые избранных председателей (заместителей) профсоюзных организаций, профсоюзных активистов в объеме не менее 24 часов, не позднее трех месяцев после их избрания.

II уровень – базовое обучение – обеспечивает теоретическую и практическую подготовку профлидеров по программам повышения квалификации в объеме не менее

72 часов. Повышение квалификации должно происходить по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

III уровень – повышение квалификации по специальным курсам (модулям) – обеспечивает повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, имеющих опыт работы, путем углубленного изучения отдельных проблем профсоюзной деятельности и овладения технологией их решения. Продолжительность курсов¹ и конкретные сроки проведения определяются потребностями профорганов и возможностями образовательных учреждений профсоюзов.

IV уровень – профессиональная переподготовка – изучение отдельных дисциплин, разделов науки и технологии, необходимых для получения новой квалификации или выполнения нового вида профессиональной деятельности. Продолжительность обучения определяется дополнительной профессиональной программой (не менее 250 часов). После освоения программы профессиональной переподготовки слушателям присваивается квалификация, либо дается право ведения нового вида деятельности. Профессиональная переподготовка проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

V уровень – аспирантура (докторантура) – опыт работы в сфере социально-трудовых отношений ряда профсоюзных работников позволяет им вести научные ис-

¹ от 16 часов, с учетом Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499.

следования, которые они осуществляют в рамках обучения в аспирантуре. Немало профсоюзных работников, прошедших профессиональную переподготовку в Институте профсоюзного движения, получают рекомендации для обучения в аспирантуре, подготовки и защиты кандидатской диссертации. Для тех профсоюзных работников, которые уже имеют ученую степень кандидата наук, есть возможность продолжить научную деятельность и готовить докторскую диссертацию.

В системе профсоюзного образования действуют *два высших учебных заведения*: Академия труда и социальных отношений и Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов с их филиалами, а также учебно-методические центры профсоюзов в различных регионах Российской Федерации.

Важным звеном системы профсоюзного образования является Институт профсоюзного движения при Академии труда и социальных отношений, который выполняет задачу научного и учебно-методического обеспечения системы повышения квалификации профсоюзных кадров.

Кроме того, обучением профсоюзных кадров и актива занимаются общероссийские профсоюзы, территориальные профобъединения, территориальные организации профсоюзов и первичные профсоюзные организации. По данным статистической отчетности ФНПР за 2015 г. различными формами обучения и повышения квалификации в ФНПР охвачено более 1,2 миллионов профсоюзных работников и активистов. На финансирование профсоюзного об-

разования расходуется 5,1% средств профсоюзного бюджета (при *норме не менее 6%*).

За последние годы значительно усилилась профсоюзная направленность высших учебных заведений профсоюзов. Ежегодно принимается постановление Исполкома ФНПР о направлении на обучение в ОУП ВО «АТиСО» и СПбГУП представителей членских организаций по квоте ФНПР. Лучшие студенты Академии и Университета получают именные стипендии ФНПР и ее членских организаций.

Помимо обучения, образовательные учреждения ФНПР проводят большую научно-исследовательскую работу по проблемам, актуальным для профсоюзов: социальное партнерство, профсоюзное движение, социально-трудовые отношения, совершенствование структуры и управления профсоюзных организаций различного уровня, практика применения законодательства в целях защиты трудовых прав работников. Действует система выполнения научных исследований по заказу ФНПР, ее членских организаций. Ежегодно издается более 300 наименований учебно-методических материалов по основным направлениям профсоюзной работы.

В 2007 году была принята *Концепция формирования единого образовательного пространства ФНПР*. Под единым образовательным пространством ФНПР понимается система профсоюзного образования, включающая сеть образовательных учреждений профсоюзов, связанных единством управления, контроля, методического сопрово-

ждения и содержания образовательных программ, при обеспечении единства финансовой политики. Сегодня можно сказать, что принципы, на которых построена Концепция, активно внедряются в практику.

7.7. Обучение актива первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

Эффективность работы первичной профсоюзной организации во многом зависит от компетентности профсоюзных работников и актива, а также от уровня информированности членов профсоюза.

В условиях рыночной экономики профсоюзным руководителям приходится постоянно взаимодействовать с представителями администрации, органов власти, защищать интересы работников в суде. При этом необходимо учитывать возросшую компетентность менеджмента предприятий, постоянное обновление нормативной базы по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, сложную социальную обстановку, в которой работают профсоюзы.

Цели профсоюзной учебы:

- ~ развивать и укреплять демократические профсоюзы;
- ~ помогать профсоюзам представлять и защищать интересы своих членов;
- ~ разъяснять членам профсоюза их роль, права и обязанности в профсоюзе, на предприятии, в обществе;

~ поднимать образовательный уровень членов профсоюза;

~ помогать членам профсоюза лучше ориентироваться в вопросах труда;

~ добиваться влияния на принятие решений, важных для работников, таким образом улучшая их условия труда и жизни;

~ содействовать в борьбе с дискриминацией, поощряя женщин – членов профсоюза, молодых и не очень высокообразованных людей.

Как организовать обучение в первичной профсоюзной организации?

Прежде всего, можно использовать возможности образовательной системы ФНПР. Членским организациям Федерации ежегодно выделяются квоты на льготное обучение в высших учебных заведениях профсоюзов для получения высшего образования (первого или второго) или по программам дополнительной профессиональной подготовки, специально разработанным для профсоюзных работников. Для получения квоты следует обратиться в ЦК общероссийского профсоюза или Совет территориального объединения организаций профсоюзов.

Территориальные профобъединения и территориальные организации профсоюзов могут организовать обучение на базе регионального учебно-методического центра проф-

союзов, оказать помощь в обучении профсоюзного актива своими силами.

Различные формы профсоюзной учебы можно использовать и в самой первичной профсоюзной организации. Этими формами могут быть:

- ***Начальное обучение***, когда по завершении отчетно-выборной кампании в первичной профсоюзной организации в течение месяца организуются занятия для впервые избранных активистов. На этом этапе главным является помощь активистам в понимании их роли в деятельности профсоюзной организации, получение минимума необходимых знаний в этой области и побуждение к творческому выполнению своих обязанностей.

- ***Постоянно действующий семинар***, в рамках которого ежемесячно, в соответствии с разработанным учебно-тематическим планом проводится учеба активистов проф-организации. После изучения общих вопросов участники семинара разбиваются на группы с учетом профиля профсоюзной работы и обсуждают вопросы, связанные с направлением их деятельности. Учитывая ограниченность времени на обучение, следует обратить особое внимание на рекомендации для самостоятельного изучения практики профсоюзной работы и соответствующей учебно-методической и нормативной литературы. Для активизации занятий следует разнообразить методы их проведения, используя для этого разбор ситуаций, дискуссии, практические занятия.

- Наиболее эффективной формой профсоюзной учебы в первичной профсоюзной организации является *школа профсоюзного актива*.

Школы профсоюзного актива, как правило, создаются в более крупных профсоюзных организациях, где имеются освобожденные председатели. Они являются основной формой обучения профсоюзных активистов, оказывают профактиву и рядовым членам профсоюза систематическую помощь в овладении знаниями в области теории и практики профсоюзной работы в современных условиях.

Работают школы под руководством профсоюзного комитета. Руководителями школ являются председатели первичных организаций. Комплектование учебных групп, подбор преподавателей, составление образовательных программ и учебно-тематических планов, организация учебного процесса, учет и контроль за посещаемостью занятий, оценка проведенной учебы осуществляются профсоюзным комитетом.

Обучение в школах профсоюзного актива проводится дифференцированно, с учетом опыта и специфики профсоюзной работы. Для каждой категории слушателей создаются свои программы обучения. Занятия проводятся не реже одного-двух раз в месяц.

В школах рекомендуется использовать различные формы и методы обучения: как традиционные (лекция, консультация, семинар, практическое занятие, учебная экскурсия, просмотр учебных фильмов и т.д.), так и активные ме-

годы обучения (работа в мини-группах с последующим обсуждением результатов, мозговой штурм, дискуссия, деловые и ролевые игры, коммуникативно-психологические тренинги и т.п.). Целесообразно приглашать на занятия школы профсоюзных работников и активистов, чей опыт работы заслуживает внимания, а также специалистов в различных областях деятельности, полезных для профсоюзов (социологов, психологов, экономистов и др.).

Для помощи слушателям школ рекомендуется создавать методические уголки для профактива. В них должна быть сосредоточена литература, рекомендованная учебными планами, организованы книжные выставки, библиотечки, витрины по основным направлениям профсоюзной работы, фотоматериалы и видеофильмы.

По окончании учебы необходимо проводить заключительные занятия или итоговые собеседования. Рекомендуется проводить индивидуальное анкетирование слушателей по оценке проведенного курса и с пожеланиями относительно тематики обучения на следующий учебный год. Итоги обучения рассмотреть в комиссии по организационной работе и на заседании профсоюзного комитета.

- В последнее время все более широкое распространение получает такая форма как ***профсоюзные кружки***.

Учебный профсоюзный кружок – это неформальное объединение группы людей (членов профсоюза), которые собираются, чтобы изучить какой-либо вопрос и научить других.

Задачи профсоюзного кружка:

- ~ распространение информации среди членов профсоюза;
- ~ разъяснение и изучение конкретных законов и иных правовых нормативных актов;
- ~ повышение правовой грамотности среди членов профсоюза;
- ~ вовлечение в общественную работу большей части членов профсоюза;
- ~ развитие независимости мышления и активности членов профсоюза;
- ~ оказание практической помощи членам профсоюза в решении назревших проблемных ситуаций, связанных с трудовыми отношениями и т.д.

Проведение занятия. Руководитель кружка:

- ~ дает вводную информацию;
- ~ выступает по обсуждаемому вопросу;
- ~ дает дополнительную информацию и привлекает слушателей к поиску ответов в подготовленных заранее нормативно-правовых документах;
- ~ руководит обсуждением темы: организует обмен мнениями по проблеме;
- ~ нацеливает на постановку вопросов по существу высказывания каждого слушателя;

- ~ подводит итоги обсуждения;
- ~ закрывает занятие: обсуждает тему следующего занятия, учитывая предложения членов кружка;
- ~ получает обратную информацию: что дал кружок, чему научились, что было негативного, как себя чувствовали на кружке;
- ~ осуществляет связь между кружком, профсоюзной организацией и администрацией по вопросам, возникшим в ходе занятий кружка.

Эффективность работы кружка зависит от активности участников.

Завершение – доведение проблемы до тех, кто может ее разрешить (администрация, вышестоящая профсоюзная организация, суд).

7.8. VII и IX съезды ФНПР о необходимости кадрового укрепления профсоюзов

Основные направления системного подхода в работе с кадрами определены в решениях VII съезда ФНПР (январь 2011 г.) и подтверждены в резолюции IX съезда ФНПР (2–7 февраля 2015 года):

- ~ повышение эффективности формирования и использования кадрового резерва, содействие продвижению стратегического резерва профсоюзных лидеров из числа молодёжи до 35 лет;
- ~ обеспечение обязательного непрерывного обучения

профсоюзных руководителей всех уровней по программам дополнительного профессионального образования;

~ развитие сети образовательных учреждений профсоюзов на основе инновационных подходов, современных образовательных информационных технологий и программ, создания целевых фондов и привлечения грантов.

VIII (внеочередной) съезд ФНПР рассмотрел вопрос «О ходе выполнения решений VII съезда ФНПР и задачах ФНПР на период до 2016 года» и постановил *«обратить особое внимание на осуществление мер по дальнейшему кадровому укреплению общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов».*

7.9. Комплексная оценка эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций

В Концепции кадровой политики ФНПР одним из важнейших условий ее реализации названы *анализ и оценка труда профсоюзных кадров и актива*. При этом подчеркивается, что такая оценка должна носить системный характер, а ее выводы и рекомендации – учитываться при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда и т.д.

Как же у нас происходит *оценка эффективности работы руководителей* профсоюзных организаций?

~ Деятельность руководителя профсоюзной организации, в соответствии с уставными нормами,

оценивается членами профсоюза не прямо, а опосредованно, через отчет выборного профсоюзного органа за результаты работы в период полномочий (как правило, пять лет);

~ Четких критериев оценки деятельности профсоюзных органов нет – применяется «двухуровневая» (удовлетворительно, неудовлетворительно).

~ Низкая мотивация членов профсоюза и профсоюзного актива приводит к тому, что оценка дается формально и никак не стимулирует выборных профсоюзных работников к повышению качества труда и своего творческого потенциала.

~ Оценка профсоюзных руководителей практически никак не связана с оплатой их труда, продвижением по службе, зачислением в резерв на должность более высокого уровня, и это снижает мотивацию профсоюзных работников к эффективной профсоюзной деятельности.

Центр профсоюзных исследований ИПД АТиСО разработал предложения по комплексной методике оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций.

Комплексная методика оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций включает:

~ оценку деятельности профсоюзной организации в качестве основного критерия эффективности руководителя организации;

~ общественную аттестацию как метод анализа уровня компетентности и профессионализма руководителей профсоюзных организаций;

~ балльно-рейтинговую оценку деятельности профсоюзных руководителей членами профсоюза.

А) Оценка эффективности деятельности профсоюзной организации.

Оценить результативность деятельности руководителя профсоюзной организации можно на основании объективных количественных и качественных показателей (критериев) деятельности организации.

В качестве ***основных критериев эффективности деятельности профсоюзных организаций*** предлагается учитывать:

- ~ уровень профсоюзного членства;
- ~ наличие, содержание и выполнение коллективного договора (соглашения);
- ~ участие в коллективных действиях;
- ~ показатели заработной платы работников;
- ~ состояние условий и охраны труда;
- ~ состояние правозащитной работы;
- ~ обеспечение социальных прав и гарантий членов профсоюза;
- ~ состояние работы с кадрами;
- ~ реализацию молодежной и гендерной политики профсоюза;

- ~ состояние информационной работы;
- ~ организацию работы комитета профсоюза;
- ~ реализацию финансовой политики профсоюза.

Система предусматривает начисление различного количества баллов в зависимости от значимости и фактической величины показателя. В соответствии с суммарным количеством баллов, полученным профсоюзной организацией по всем показателям, определяется ее место в рейтинге, которое можно считать объективной оценкой эффективности, как самой организации, так и ее руководителя.

Б) Общественная аттестация профсоюзных руководителей.

Общественная аттестация выборных профсоюзных руководителей проводится в целях выявления и развития профессиональных и личностных качеств профсоюзных работников, повышения эффективности их деятельности в достижении целей, поставленных профсоюзными органами.

Институтом профсоюзного движения АТиСО разработано и прошло обсуждение в Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по организационной работе и кадровой политике Примерное положение об общественной аттестации выборных профсоюзных руководителей.

Предлагается проводить общественную аттестацию освобожденных председателей и заместителей председателей первичных и территориальных организаций профсоюзов,

проработавших в этой должности не менее года – не чаще одного раза в 2 года и не реже одного раза в 5 лет. Состав аттестационной комиссии утверждать решением вышестоящего профсоюзного органа.

В ходе общественной аттестации предполагается определить:

- ~ уровень профессиональной подготовки;
- ~ знание своих обязанностей и качество их выполнения;
- ~ способность эффективно организовать деятельность возглавляемой профсоюзной организации, ее руководящих и исполнительных органов;
- ~ прохождение повышения квалификации в системе профсоюзного образования;
- ~ способность применять ранее полученные профессиональные знания, умения и навыки;
- ~ организованность, инициативность в работе;
- ~ готовность к дальнейшему совершенствованию профессиональных навыков, умений и знаний, работе над их совершенствованием;
- ~ наиболее существенные моральные и психологические качества, присущие аттестуемому.

По результатам аттестации комиссия может дать выборному профсоюзному работнику одну из следующих оценок:

- ~ соответствует нынешнему месту работы (должности);

~ соответствует нынешнему месту работы (должности) при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии;

~ не соответствует нынешнему месту работы (должности).

Итоги общественной аттестации должны утверждаться соответствующим профсоюзным органом. С учетом рекомендаций аттестационной комиссии он может принять решение:

~ о соответствии выборного профсоюзного работника занимаемой должности;

~ о зачислении работника в резерв для избрания на вышестоящую должность;

~ об изменении отдельных условий заключенного с работником трудового договора;

~ о необходимости повышения профессиональной квалификации работника;

~ в случае решения о несоответствии работника занимаемой должности вышестоящий профсоюзный орган вправе поставить вопрос о досрочном прекращении полномочий и расторжении трудового договора с выборным профсоюзным работником в соответствии с Уставом профсоюза.

В) Система балльно-рейтинговой оценки деятельности профсоюзных руководителей

Система балльно-рейтинговой оценки деятельности профсоюзных руководителей разработана с целью объек-

тивной оценки работы выборного профсоюзного органа и, соответственно, руководителя профсоюзной организации. В период полномочий предлагается ввести пятибалльную шкалу, которая будет являться основой для рейтингового (балльного) голосования всех членов профсоюза. Итоговая оценка оглашается на профсоюзном собрании (конференции). Само голосование можно организовать путем заполнения специальных опросных листов.

Основные показатели для оценки деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации для рейтингового (балльного) голосования членов профсоюза (табл.3):

<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>
Выборный профсоюзный орган контролирует своевременность выплаты заработной платы	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Действия выборного профсоюзного органа направлены на сохранение и развитие рабочих мест	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Степень контроля выборного профсоюзного органа за безопасностью условий труда	Низкая 1 2 3 4 5 Высокая

<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>
Выборный профсоюзный орган добивается дополнительных социальных льгот и гарантий для работников предприятий	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Члены профсоюза имеют преимущества в вопросах социальной защиты	Никогда 1 2 3 4 5 Всегда
Охват профсоюзным членством	Низкий 1 2 3 4 5 Высокий
Целесообразность расходования профсоюзных средств оцениваю как	Низкую 1 2 3 4 5 Высокую
Итоговый балл	

Оценка деятельности выборного профсоюзного органа отчасти выполняет контрольные функции. Поэтому обработку итогов рейтингового голосования можно поручить контрольно-ревизионным комиссиям, при внесении соответствующих дополнений в положения о них.

Предложенный подход к определению эффективности выборного органа профсоюзной организации позволит определить сильные и слабые звенья в профсоюзной структуре, а также проблемные сферы их деятельности.

Несмотря на достаточно большой объем работы, который необходимо будет проделать с целью проведения опроса членов профсоюза для оценки деятельности выборного профсоюзного органа в период полномочий и определения его рейтинга, эти меры позволят:

- а) активизировать членов профсоюзов;
- б) восстановить, в ряде случаев, более тесный контакт профсоюзного актива с членами профсоюза;
- в) выявить проблемы в деятельности профсоюзных организаций;
- г) повысить ответственность руководителей профсоюзных организаций и членов выборных профсоюзных органов;
- д) преодолеть формализм в работе.

Оценка эффективности работы профсоюзной организации, общественная аттестация профсоюзных руководителей и балльно-рейтинговая оценка их деятельности могут применяться независимо друг от друга, скажем при проведении конкурса на лучшую профсоюзную организацию или при подготовке к отчетно-выборной кампании. Примененные в комплексе, они позволяют получить наиболее полную оценку эффективности деятельности руководителя профсоюзной организации.

7.10. Гарантии профсоюзным работникам и активу

Российская Федерация является членом МОТ, которой приняты важнейшие конвенции о правах профсоюзов.

Среди них в первую очередь следует назвать конвенции № 87 1948 г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», № 98 1949 г. «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» и № 135 1971 г. «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и представляемых им возможностях», в которых говорится не только о праве граждан свободно создавать профсоюзы и вступать в них, но рекомендуется государствам создавать для представителей трудящихся возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Многие положения этих конвенций включены в нормы российского законодательства, в частности в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», который определяет правовые основы создания и деятельности профсоюзов, а также гарантии, позволяющие им успешно работать.

С принятием нового Трудового кодекса РФ часть гарантий, предусмотренных законом «О профсоюзах...» перестала применяться на практике, поскольку в соответствии со ст. 423 ТК РФ законы и иные нормативные акты, действовавшие на территории России до принятия Трудового кодекса, могут применяться постольку, поскольку они не противоречат кодексу.

Закон, как и прежде, предусматривает гарантии не только для деятельности профсоюзной организации, но и для работников, избранных в состав профсоюзных органов. Так, до последнего времени ст. 374 ТК РФ предусмат-

ривала, что председатели первичных и цеховых профсоюзных организаций и их заместители, *не освобожденные* от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (комитета территориальной организации профсоюза или ЦК профсоюза) в следующих случаях: при проведении сокращения штатов (п.2 ст.81 ТК РФ), при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе по причине его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81), а также в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст. 81).

В соответствии со ст. 376 ТК РФ аналогичные правила увольнения должны были быть соблюдены при расторжении трудового договора по указанным основаниям с председателями первичных профсоюзных организаций и их заместителями в течение двух лет после их переизбрания.

К сожалению, определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 положение статьи 374 ТК РФ, по которому увольнение данной категории профсоюзных активистов по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не действующим и не подлежащим применению.

Что сделали профсоюзы:

~ Добились ратификации Конвенция МОТ № 135 1971 года «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»;

~ Профсоюзные депутаты (Тарасенко М.В.) внесли законопроект о внесении изменений в ст. 374 ТК РФ – увольнение только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа и соответствующей государственной инспекции труда; расписана процедура рассмотрения данных вопросов.

Следует обратить внимание, что дополнительные гарантии сохранения места работы предоставляются не любому члену цехкома, профкома, а только председателю и заместителю. Они также не распространяются на профгруппоргов, а согласно ст. 374 ТК РФ только на руководителей выборных коллегиальных органов.

Второй существенный аспект, связанный с применением законодательства о гарантиях руководителям профорганов, не освобожденным от основной работы, заключается в том, что эти руководители, работая в организации, должны соблюдать правила внутреннего распорядка, производственную дисциплину, свои трудовые обязанности. В противном случае, если возникнет проблема увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, вышестоящему профсоюзному органу

защитить такого руководителя будет сложно (см. Постановление № 2 Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004).

В ст. 374 ТК РФ сохранено положение, согласно которому члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, для участия в работе их выборных органов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Что касается гарантий *освобожденным* профсоюзным работникам, то самое главное, что работнику, освобожденному от работы в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профорганизации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя (ч.1 ст.375 ТК РФ).

При невозможности предоставления работы (должности) в связи с ликвидацией организации, или отсутствием в организации соответствующей работы, общероссийский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но

не свыше 6 месяцев, а в случае учебы и переквалификации – на срок до одного года (ч. 1 ст. 375 ТК РФ). Надо подчеркнуть, что для рядовых работников такого длительного периода сохранения среднего заработка законодательством не предусмотрено.

Важно, что освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором (ч. 3 ст. 375 ТК РФ). Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж (ч. 2 ст. 375 ТК РФ).

Помимо гарантий, установленных законодательством, профсоюзы и территориальные профобъединения, в соответствии с уставами и положениями, могут устанавливать для профсоюзных работников и активистов дополнительные гарантии за счет профсоюзных средств, аккумулируемых в специальных фондах.

Статья 377 Трудового кодекса РФ закрепляет ***обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичной профсоюзной организации.***

Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, и также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Если численность работников на предприятии превышает сто человек, работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому для работы, как минимум, одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

В соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить профсоюзному комитету в бесплатное пользование базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, другие здания, сооружения и помещения для организации отдыха, ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, а также отчислять первичной профсоюзной организации денежные средства на эти цели.

Важным условием обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации является обязанность работодателя ежемесячно бесплатно перечислять на ее счет членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ч.5 ст.377 ТК РФ). Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление профвзносов.

Работодатель может из своих средств оплачивать работу председателя первичной профсоюзной организации, как освобожденного от основной работы, так и не освобожденного от нее, в размерах, установленных коллективным договором (ч.7 ст.377 ТК РФ). Для небольшой орга-

низации такие выплаты могут стать неплохой возможностью сэкономить средства профсоюзного бюджета. Правда, при этом возникает вопрос, насколько принципиально сможет председатель отстаивать интересы работников, если оплачивать его работу будет работодатель.

Из перечисленного можно сделать вывод, что российское законодательство обеспечивает большие возможности для деятельности первичной профсоюзной организации и гарантии ее руководителям. Важно суметь воспользоваться этими возможностями. Следует обратить внимание на то, что многие из положений Трудового кодекса должны быть конкретизированы в статьях коллективного договора.



Лекция 8. Молодежная политика профсоюзов

Работа с молодежью является одним из важнейших направлений кадровой политики и организационного укрепления профсоюзного движения.

ФНПР и ее членские организации рассматривают работу с молодежью как комплексную систему мер, форм и методов работы, способствующих омоложению профсоюзов, росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, формированию положительного имиджа профсоюзов, повышению авторитета профсоюзных организаций в молодежной среде.

В 2002 году состоялся *Первый Всероссийский молодежный профсоюзный форум*, в центре внимания участников которого были как острые социальные проблемы молодежи, так и мотивация молодежи к вступлению в профсоюз.

По инициативе молодых участников форума была утверждена Концепция молодежной политики ФНПР, принято Положение о Молодежном совете ФНПР, создан Молодежный совет ФНПР.

Главной целью молодежной политики ФНПР является организация деятельности Федерации и ее членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, привлечение ее в ряды

профсоюзов, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми.

В соответствии с этими целями *основными задачами* профсоюзных организаций в осуществлении молодежной политики являются:

- ~ координация деятельности Федерации в целом и ее членских организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи;
- ~ содействие расширению законодательных гарантий ее прав на учебу и труд, жилье, участие в решении производственных задач, на достойный доход, полноценный отдых и досуг;
- ~ содействие привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзах, активизация профсоюзной работы для обеспечения, подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи, помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов;
- ~ изучение опыта работы с молодежью членских организаций ФНПР, совершенствование форм и методов этой работы;
- ~ сохранение и развитие социальной инфраструктуры профсоюзов (санаторно-курортных учреждений, спортивных сооружений и баз, учреждений отдыха и туризма, учебных, досуговых центров, клубов), специа-

лизирующей на работе с молодежью и ее обслуживании.

Молодежный совет ФНПР формируется на основе паритетного представительства общероссийских профсоюзов и территориальных профобъединений, работающей и учащейся молодежи, из профсоюзных лидеров не старше 35 лет и утверждается Исполкомом ФНПР.

Основные направления деятельности Молодежного совета ФНПР:

1) Участие в работе Генерального Совета ФНПР и его комиссий, Исполнительного комитета ФНПР.

2) Взаимодействие с молодежными советами (комиссиями) общероссийских, межрегиональных профсоюзов, территориальных объединений организаций профсоюзов и их ассоциаций, общественными объединениями и организациями, социальными партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления, международными организациями, средствами массовой информации и иными организациями в сфере молодежной политики.

3) Участие в проведении экспертизы готовящихся законопроектов и решений органов исполнительной власти по вопросам, затрагивающим права и интересы молодежи.

4) Сбор, анализ, обработка и распространение информации о положении различных категорий молодежи, их проблемах и интересующих вопросах, а также о способах и вариантах их решения.

5) Разработка и формирование предложений в Генеральное соглашение, рекомендаций в отраслевые тарифные соглашения, а также коллективные договоры в раздел «Работа с молодежью».

6) Разработка и подготовка предложений для принятия специальных программ и проведения мероприятий для молодежи.

7) Организация обучения молодых профсоюзных кадров и актива, проведение форумов, слетов, симпозиумов, семинаров, круглых столов по проблемам молодежи.

8) Содействие представительству и продвижению молодежи в выборных органах ФНПР, ее членских организаций.

9) Участие в развитии социальной инфраструктуры профсоюзов (санаторно-курортных центров, клубов, спортивных учреждений и баз, учреждений отдыха и туризма, учебных центров, клубов и т.д.) для работы с молодежью и ее обслуживания.

10) Вовлечение молодежи в члены профсоюзов и создание новых профсоюзных организаций, формирование новых стимулов мотивации профсоюзного членства и работы в профсоюзных органах различного уровня.

Главными направлениями работы членских организаций ФНПР по реализации молодежной политики стали разработка и включение «молодежных» разделов в отраслевые, региональные соглашения и коллективные договоры, участие в законотворческой деятельности по во-

просам молодежи, обучение молодых профсоюзных активистов, издание информационных и методических материалов, проведение конкурсов профессионального мастерства, организация досуга молодежи.

В рамках первомайских мероприятий Молодежный совет ФНПР ежегодно организует проведение единой акции профсоюзной молодежи членских организаций ФНПР. Численность молодежи в первомайских акциях традиционно составляет одну треть от общего числа участников.

7 октября во Всемирный день действий профсоюзов «За достойный труд!» молодёжные советы по всей стране проводят информационно-агитационную акцию. Ее цели – максимально возможный охват населения информацией о Дне действий профсоюзов и агитация молодежи за вступление в профсоюзные ряды.

Ежегодно проходят Международные семинары-совещания по вопросам молодежной политики ФНПР. В них принимают участие более 100 специалистов, ответственных за работу с молодежью, члены молодежных советов членских организаций ФНПР, а также их коллеги из международных профцентров.

Молодые лидеры ФНПР принимают активное участие в международной работе. В составе делегации ФНПР на 3-м Всемирном Конгрессе Международной конфедерации профсоюзов (МКП) в Берлине в мае 2014 года из 17 делегатов было 4 представителя профсоюзной молодежи. Стали традиционными зимние международные молодёжные шко-

лы МКП ВЕРС в Калининграде. Член Молодежного совета ФНПР Дмитрий Чуйков – председатель Молодежного совета Южного федерального округа, с 2014 года представляет интересы российской профсоюзной молодежи, взаимодействуя с Молодежным комитетом ВЕРС.

В рамках реализации молодежной политики ФНПР только за последние пять лет был организован целый ряд ***широкомасштабных федеральных мероприятий:***

~ с 10 по 16 июля 2011 года профсоюзная молодежная делегация участвовала в форуме молодежных организаций «ОН Форум» (Липецкая область), входящих в Общероссийский народный фронт. Здесь молодые профсоюзные лидеры наладили контакты и с представителями Российских студенческих отрядов, Российского союза сельской молодежи, Ассоциации молодых предпринимателей России, агитируя вступать в профсоюзы. По итогам форума около полусотни молодых профсоюзных лидеров получили полезные знания по современным политическим, коммуникационным процессам, подвели итоги участия в молодежных праймериз и наметили перспективы совместного отстаивания трудовых прав и социально-экономических интересов молодых членов профсоюзов в органах представительной власти во всех субъектах Российской Федерации.

~ в 2011–2013 годах были организованы образовательные кластеры в рамках проведения Международных молодежных промышленных форумов «Инженеры буду-

щего», которые проходили на берегу озера Байкал. Участники Форумов (от 50 человек в 2011 году до 200 – в 2013 году) получили возможность приобрести и закрепить навыки и умения для достижения высоких производственных результатов и в работе с персоналом.

~ 9 сентября 2011 экспедиция Федерации Независимых Профсоюзов России совместно с Молодежным советом ФНПР, Объединением организаций профсоюзов Республики Северная Осетия-Алания совершила восхождение на безымянную вершину Дигорских Альп, на границе с Кабардино-Балкарией. Высота покоренной вершины составляет 3120 метров. Отныне она носит название «Пик ФНПР».

~ с 25 по 26 октября 2011 года состоялся III Всероссийский профсоюзный молодежный форум «Профсоюзный авангард», который проходил с единой повесткой дня одновременно в восьми федеральных округах на территории административных центров. По итогам форума 1500 участников разработали проект Обращения к руководителям страны по вопросам улучшения положения учащейся и работающей молодежи.

~ Всероссийский молодежный конкурс «Профсоюзный лидер – 2012» с финалом в Петрозаводске собрал самую активную молодежь со всей страны.

~ в 2013 году Всероссийская молодежная школа профсоюзов ФНПР «Стратегический резерв 2013» выявила 78 молодых членов профсоюзов из 300 участников федерального этапа, которые стали основой стратегического кадрового резерва членских организаций ФНПР и получили возможность получить высшее образование или повысить квалификацию в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов.

~ с 2013 по 2014 гг. более 500 профсоюзных лидеров из разных уголков страны принимали участие в смене «Работающая молодежь» на Всероссийском молодежном образовательном форуме «Селигер». Смена организована ФНПР совместно с Федеральным агентством по делам молодёжи.

~ в 2014 году проведено масштабное мероприятие Всероссийский молодежный профсоюзный форум ФНПР «СТРАТЕГИЯ 2014», который организовывался с целью выработки перспективной молодежной стратегии и решения задач, стоящих перед поколением профсоюзной молодежи на современном этапе развития гражданского общества в России. По итогам форума разработаны предложения по стратегии развития молодежной политики ФНПР и членских организаций Федерации. Предложения направлены в Федеральное агентство по делам молодежи в проект «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года».

~ с целью возродить движение профсоюзных агитбригад с 2009 года в Екатеринбурге ежегодно проводится Всероссийский конкурс профсоюзных агитбригад «Профсоюзы – за достойный труд!». В нем участвуют творческие команды многих членских организаций ФНПР.

В 2014 году Молодежный совет ФНПР принял участие в открытом конкурсе по выделению грантов некоммерческим неправительственным организациям, в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 17 января 2014 года № 11-рп «Об обеспечении в 2014 году государственной поддержки некоммерческих неправительственных организаций, участвующих в развитии институтов гражданского общества, реализующих социально значимые проекты и проекты в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина», и стал победителем конкурса с проектом **«Всероссийский конкурс-форум профсоюзов ФНПР – «Профсоюзный мастер 2015»**. Проведение конкурса-форума стало знаковым событием для всей профсоюзной молодежи. В мероприятии приняли участие более 1000 молодых профактивистов от 20 общероссийских профсоюзов и 51 территориального объединения организаций профсоюзов. По итогам Конкурса-форума были разработаны предложения в области модернизации и развития профсоюзного движения России, реализации кадровой, молодежной и информационной политики, профсоюзного обучения, вовлечения молодежи в ряды профсоюзов, развития интернет-порталов, создания и совершенствования мобильных

приложений, тематических рубрик в газетах и на телевидении и др. 32 участника конкурса-форума удостоились диплома лауреата финального этапа Всероссийского конкурса-форума профсоюзов ФНПР – «Профсоюзный мастер 2015», были направлены на обучение и повышение квалификации в Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов. Лучшие проекты участников размещены на сайте Молодежного совета ФНПР для использования молодыми профсоюзными лидерами в работе по защите социально-трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзная молодежь активно осваивает *Интернет-пространство*: создаются страницы в популярных социальных сетях, блогосфере. Регулярно обновляется информационный ресурс в сети Интернет – сайт молодёжного совета ФНПР, группа «Профсоюзная молодежь России».

В результате проводимой работы увеличилось представительство молодежи в профсоюзах. Статистические данные ФНПР последних лет свидетельствуют о том, что молодые люди составляют *более 30%* от общей численности членов профсоюзов. Ежегодно членами профсоюзов становятся около полутора миллионов человек, и более половины из них – молодежь до 35 лет. Тенденция роста молодежных рядов профсоюзов очевидна. Заметно и другое – большинство молодежных советов и комиссий стремятся активно участвовать во всех делах профсоюзных комитетов. Наличие сегодня в ФНПР более пяти миллионов моло-

дых членов профсоюзов – это огромная сила, способная сделать профсоюзное движение более эффективным.

VII съезд ФНПР поднял вопрос о необходимости сильной молодежной составляющей профсоюзов с целью укрепления профсоюзного движения, сохранения устойчивой позиции профессиональных союзов как мощной организации, защищающей права и интересы людей труда. Съезд принял резолюцию «Эффективная молодежная политика – современные профсоюзы», поставил задачи содействовать формированию кадрового резерва на руководящие должности профсоюзных организаций всех уровней путем выдвижения в резерв наиболее квалифицированных молодых профсоюзных активистов.

IX съезд ФНПР принял резолюцию «Молодежь профсоюзов – это будущее ФНПР!» и счел необходимым:

~ продолжить работу по привлечению членов молодежных советов к участию в законотворческой деятельности по вопросам молодежи, проведению экспертиз по законопроектам в области трудового законодательства, процессу проведения коллективно-договорной кампании, добиваясь в соглашениях и коллективных договорах более высокого уровня социальных гарантий для молодежи, непосредственной работе в рамках коллегиальных органов, рабочих и экспертных групп, при подготовке и проведению мероприятий ФНПР и ее членских организаций;

~ разрабатывать новые формы взаимодействия между профорганизациями и трудовыми коллективами для прове-

дения коллективных действий с привлечением молодежного профсоюзного актива, учебные программы, в том числе используя учебные заведения профсоюзов, программу кадрового укрепления профсоюзов за счет молодежи, способствовать выдвижению кандидатов для избрания на руководящие должности коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней;

~ проводить образовательные форумы и слеты, конкурсы профессионального мастерства, способствующие положительному имиджу профсоюзов, повышению мотивации для вовлечения в профсоюз новых членов, как на федеральном, так и на международном уровне;

~ использовать современные информационные методы и ресурсы для пропаганды профсоюзной деятельности, содействовать внедрению современных средств обмена информацией в работе членских организаций ФНПР.

Добиться серьезных изменений в профсоюзной работе с молодежью невозможно без активизации этой деятельности на конкретных предприятиях и в организациях. С этой целью ***первичным профсоюзным организациям*** рекомендуется:

~ создавать при профкомах молодежные советы (комиссии);

~ рекомендовать председателей молодежных советов (комиссий) для избрания заместителями председателей первичных профсоюзных организаций;

~ участвовать в реализации отраслевых и региональных молодежных программ;

~ проводить активную целенаправленную работу по привлечению молодежи в профсоюз;

~ добиваться включения в коллективные договоры раздела «Социальная защита молодежи».



Лекция 9. Мотивация профсоюзного членства

9.1. Что такое профсоюз и зачем он нужен (профсоюзная идеология)

Вроде бы все просто. Профсоюз – это объединение работников. Причем такое объединение, которое создается по воле самих работников. И – для защиты своих интересов. В основном тех интересов, которые возникают в процессе труда. И не просто труда (работать любой человек может и для себя, “для души”), а именно в процессе работы по найму. То есть тогда, когда произведенный товар, в виде полученных за него денег, не полностью принадлежит работнику, а только некоторая его часть. Другая же часть товара (по сути - денег) остается в распоряжении собственника предприятия.

Работник хочет соблюсти свои интересы, получив больше денег за свой труд, работая в приемлемых условиях. Но одновременно на те же деньги претендует и собственник. Каждая из сторон считает, что вложила в продукт больше усилий, таланта и пр. И поэтому претендует на большую часть денег, полученных за товар. Каждая из сторон прилагает усилия, чтобы добиться своего. Но каждая из сторон обладает разными возможностями. У собственника, по определению, больше денег. А значит, у него больше и возможности, чтобы привлечь юристов. Чтобы добиться принятия нужных ему законов. Чтобы признать

какие-то действия работника незаконными. У отдельного работника такие возможности, как правило, отсутствуют. И в результате при столкновении интересов собственника и единичного работника в подавляющем большинстве случаев выигрывает собственник.

Примерно в середине XIX века, с развитием капитализма, работники начали понимать: чтобы успешно защитить свои отдельные, индивидуальные интересы, им необходимо сложить вместе свои отдельные, пусть и небольшие, ресурсы.

Немного денег и немного усилий, сложенные вместе, привели к новой форме самоорганизации работников - к созданию профсоюза.

Все вроде бы просто.

Но почему тогда такая “простая” вещь, как профсоюз, не объединяет всех наемных работников? Почему многие из них не вступают или выходят из профсоюза? Почему многие из тех работников, которые состоят в профсоюзе, относятся к нему потребительски, то есть смотрят на профсоюз как на некую «фирму по оказанию услуг», куда они платят деньги (профсоюзные взносы) и от которой хотят получить какие-то блага: помощь, защиту и т.д.?

На эти вопросы трудно дать однозначные ответы.

Повторим. Профсоюз – это добровольное объединение работников, созданное ими для того, чтобы коллективно, за счет общих усилий (финансовых, организационных) добиваться повышения зарплаты, улучшения условий труда и пр.

Говоря коротко, это самообъединение работников, созданное для самозащиты своих прав. Не всех вообще прав, а в первую очередь тех, которые возникают в связи с трудовым процессом.

9.2. Мотивация профсоюзного членства. Типы мотивации

Одна из важнейших задач, поставленных IX съездом ФНПР (февраль 2015 г.) – увеличение численности членов профсоюзов и повышение уровня профсоюзного членства, создание новых первичных профсоюзных организаций на предприятиях во всех сферах экономики.

«Мотивация – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих человека к осмысленному совершению действий и поступков»¹.

«Мотивация – внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы инициирования действий»².

Мотивация профсоюзного членства – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуж-

¹ Шопенгауэр А. О четверояком корне закона достаточного основания. Философские рассуждения Артура Шопенгауэра. Пер. с нем. М.: Т-во Кушнерева и К, 1902. 140 с.

² Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА – М., 2005.

дающих людей вступать в профессиональный союз и находиться в его рядах.

Типы мотивации:

Таблица 4

Тип мотивации	Девиз
<i>Потребительский</i> (интерес – получить от профсоюза или посредством его конкретные материальные блага)	Дайте!
<i>Страховочный</i> (интерес – иметь защиту на случай увольнения, несправедливых действий руководства, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.)	Защитите!
<i>Солидарный</i> (интерес – иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью коллектива)	Мы вместе!
<i>Карьерный</i> (интерес – возможность проявить в профсоюзной деятельности свои деловые, лидерские и профессиональные качества)	Оцените!
<i>Творческий</i> (интерес – в рамках профсоюзной работы заниматься интересным делом, добиваться общественно значимых целей)	Сумею!

9.3. Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства

Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства – разработана по инициативе членских организаций и с их участием (утверждена на заседании Исполкома ФНПР 28 августа 2002 г.).

Цель Программы – укрепление профсоюзов, входящих в ФНПР, за счет привлечения новых членов, повышение их авторитета и влияния в обществе.

Основные направления действий:

~ повышение эффективности работы профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся;

~ предоставление дополнительных преимуществ и обеспечение дополнительных социальных гарантий членам профсоюзов, а также совершенствование системы дополнительных услуг для членов профсоюзов;

~ повышение информированности рядовых членов профсоюзов, наемных работников о деятельности профсоюзных организаций, профсоюзов и их объединений;

~ проведение целенаправленной работы с учащейся и трудящейся молодежью по вовлечению в профсоюз, созданию профсоюзных организаций в учебных заведениях, обеспечению дополнительной социальной защиты молодых работников и учащихся, привлечение молодежи к работе в профсоюзных структурах всех уровней;

~ организация практической работы по вовлечению работников в профсоюз, созданию первичных профсоюзных организаций.

9.4. Повышение эффективности работы профсоюзов по защите социально-экономических интересов трудящихся – основной фактор усиления мотивации профсоюзного членства

Для рядового работника главный мотивирующий фактор его профсоюзного членства – конкретная практика работы профсоюза по защите его социально-трудовых прав и интересов.

Профсоюзные органы на различных уровнях профсоюзной структуры представляют и защищают интересы членов профсоюзов по *следующим основным направлениям:*

~ участие в законотворческой деятельности, лоббирование интересов работников в федеральных, региональных и местных органах законодательной власти;

~ ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, отраслевых, территориальных и Генерального соглашения;

~ защита интересов членов профсоюзов при увольнении, участие в формировании и реализации региональных, отраслевых, федеральной программ занятости населения;

~ установление размера и индексация (повышение) заработной платы работников, ее своевременная выплата в полном объеме;

~ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

~ представительство интересов членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде;

~ представительство интересов работников при рассмотрении коллективных трудовых споров;

~ организация и проведение коллективных действий работников в поддержку их требований в соответствии с действующим законодательством;

~ юридическая помощь членам профсоюза, профсоюзным работникам и активистам по вопросам трудового права;

~ контроль за соблюдением правил и норм по охране труда и охране окружающей среды;

~ защита прав членов профсоюзов при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

~ контроль за использованием средств фондов конкретных видов обязательного социального страхования, участие в решении вопросов социального страхования работников через представителей в комиссии по социальному страхованию;

~ помощь членам профсоюзов в получении путевок на санаторно-курортное лечение;

~ содействие организации летнего отдыха и оздоровления детей членов профсоюзов.

Наиболее существенные конкретные права профсоюзов содержатся в *Трудовом кодексе Российской Федерации*.

В соответствии с Трудовым кодексом профсоюзы (первичная профсоюзная организация) имеют право:

~ представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении

коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров работников с работодателями (ст. 29);

~ проводить консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ст. 53);

~ получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53);

~ обсуждать с работодателем вопросы о работе организации, вносить предложения по ее совершенствованию, обсуждать планы социально-экономического развития организации (ст. 53);

~ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях:

- сокращения численности или штата работников (п.2 ч.1 ст.81),
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81),
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81),
производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.82);

~ при сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме со-

общить об этом профсоюзному комитету за 2 месяца, а в случае массового увольнения – за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий (ст. 82);

~ при проведении аттестации в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст. 82);

~ ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с работника (ст.194);

~ требовать привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ст. 195);

~ инициировать создание комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе (ст.218);

~ принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 229);

~ осуществлять контроль 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);

~ инициировать создание комиссий по трудовым спорам на паритетной основе, представлять в них интересы работников (ст.384);

~ обращаться в суд в случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам (ст.391);

~ выдвигать и направлять работодателям или их представителям требования, участвовать в формировании и работе примирительных органов, объявлять и возглавлять забастовки, принимать решения об их приостановке, возобновлении и прекращении, а также координировать эти действия в порядке, установленном Трудовым кодексом, согласовывать минимум необходимых работ в организации (ст. 399-412);

~ работодатель обязан учитывать мнение профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК:

- при привлечении работника к сверхурочной работе (ст. 99),
- при установлении ненормированного рабочего дня (ст.101),
- при составлении графиков сменности (ст. 103),
- при разделении рабочего дня на части (ст. 105),
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113),
- при установлении дополнительных отпусков (ст. 116),
- при составлении графика отпусков (ст. 123),
- при установлении систем оплаты труда (ст. 135),
- при повышении оплаты труда за работу в ночное время (ст. 155),
- при введении, замене и пересмотре норм труда (ст.162),
- при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189),

- при утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212),
- при установлении норм бесплатной выдачи дополнительной спецодежды, спецобуви и других СИЗ (ст. 221);

~ уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют право проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений (ст. 370).

Одна из основных форм деятельности по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов – ***заключение коллективных договоров и соглашений.***

В коллективный договор, который профсоюзный комитет заключает от лица работников, включаются положения, если в Трудовом кодексе содержится предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. (Прямое предписание содержат 22 статьи Трудового кодекса: 52, 53, 103, 111, 113, 119, 135, 136, 168, 173, 174, 175, 180, 189, 190, 191, 196, 236, 272, 287, 374, 377. Еще 31 статья ТК РФ содержит рекомендации по включению в коллективный договор тех или иных положений: 8, 41, 82, 96, 100, 101, 116, 121, 128, 130, 131, 134, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 158, 159, 178, 179, 234, 263, 292, 301, 313, 323, 414).

Кроме того, в коллективном договоре, с учетом финансово-экономического положения предприятия, могут уста-

навливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Колдоговорная кампания должна проходить максимально гласно, с вовлечением в обсуждение наибольшего количества работников.

По мнению многих членских организаций, важным моментом, снижающим мотивационное значение коллективных договоров и соглашений, является тот факт, что, согласно действующему законодательству, их положения распространяются на всех работников, независимо от членства в профсоюзе.

(Рекомендация МОТ №91 1951 г. «О коллективных договорах»:

«Положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного»).

Исполком ФНПР, рассмотрев вопрос «О распространении действия коллективного договора», поручил Руководству ФНПР во взаимодействии с депутатами Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, членами Межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность», подготовить предложения о внесении изменений в

законодательство Российской Федерации в части *распространения действия коллективных договоров и соглашений на работников, уполномочивших на определённых условиях соответствующих представителей работников разработать и заключить коллективный договор, соглашение от их имени, а также работников, присоединившихся к его заключению*¹.

Основываясь на опыте работы многих профсоюзных организаций, в соответствии с ч. 4 ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» можно рекомендовать записать в коллективном договоре, что *«данный коллективный договор распространяется на членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивающих профсоюз на представительство их интересов и перечисляющих на счет профсоюзного комитета 1% от ежемесячной заработной платы»*.

Кроме того, в нем целесообразно указать, что «профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав не членов профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих 1% на счет профсоюзного комитета».

Профсоюзный комитет также может предложить работодателю заключить соглашение (в виде приложения к коллективному договору), в котором будут отражены га-

¹ *Постановление Исполкома ФНПР от 27.10.2015 № 7-15 «О распространении действия коллективного договора».*

рантии защиты специфических интересов работников – членов профсоюза.

Другой, не менее важный мотивационный фактор профсоюзного членства – *правозащитная работа профсоюзов*. Это контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и об охране труда, оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюзов, представительство их интересов в судах, участие в законотворческой деятельности.

В ФНПР и ее членских организациях работают 1200 профсоюзных правовых инспекторов труда и иных профсоюзных юристов, а также 8 тысяч внештатных правовых инспекторов труда профсоюзов. Ежегодно они проводят более 50 тысяч проверок соблюдения трудового законодательства. Эффективным способом защиты прав и интересов членов профсоюзов является оказание им практической помощи в судебных процессах. За 2015 год в судах рассмотрено около 15 тыс. дел, в большинстве случаев при непосредственном участии правовых инспекторов труда, иных юристов профсоюзов. 90% исковых заявлений работников удовлетворено, при этом восстановлено на работе свыше 1200 членов профсоюзов. Экономическая эффективность всех форм правозащитной работы для членов профсоюзов в 2015 году составила свыше 11,7 млрд. рублей.

Большое мотивационное значение имеют *коллективные действия*, организуемые профсоюзами. Только реальная угроза таких действенных аргументов, как коллектив-

ные акции, забастовки, подтверждает авторитет профсоюза. Поэтому профсоюзные лидеры должны быть всегда готовы организовать или грамотно использовать ситуации стихийно возникающего протеста.

9.5. Совершенствование системы услуг для членов профсоюзов

Для профсоюзов приоритетным является «солидарный» тип мотивации профсоюзного членства, при котором работники сознательно вступают в профсоюз, чтобы вместе добиваться улучшения своей жизни. Однако в условиях распространения идеологии рыночных отношений, члены профсоюза вправе ожидать, что в обмен на уплату членских взносов профсоюз предоставит им услуги по представительству и защите их интересов, а также дополнительные преимущества по сравнению с работниками, не состоящими в профсоюзе. Поэтому одним из направлений работы профсоюзов по усилению мотивации является развитие дополнительных услуг для членов профсоюзов.

При разработке отраслевых и территориальных программ усиления мотивации профсоюзного членства многие членские организации включают в них *мероприятия по расширению системы услуг для членов профсоюзов*:

~ оказание финансовой помощи членам профсоюза путем создания касс взаимопомощи, некоммерческих ссудных касс, кредитных союзов;

~ дополнительное пенсионное обеспечение членов профсоюзов, профсоюзных работников и профсоюзных руководителей;

~ дополнительное страхование членов профсоюзов;

~ льготное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение в профсоюзных здравницах членам профсоюзов;

~ пользование на льготных условиях спортивно-оздоровительными и культурно-просветительными учреждениями профсоюзов.

В Российском профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей для решения этой задачи разработана программа «Электронный профсоюзный билет члена РОСПРОФЖЕЛ», позволяющая реализовать, благодаря автоматизированному учету членов профсоюза, систему скидок, бонусов и предоставления различного рода привилегий при приобретении товаров и услуг. Отныне профсоюзный билет не только удостоверяет членство в РОСПРОФЖЕЛ, но и представляет собой персонализированную пластиковую (дисконтную) карту, предназначенную для автоматизированного расчета со скидками при приобретении товаров и услуг в торгово-сервисных предприятиях – партнерах профсоюза и использования в других сервисах.

В профсоюзе муниципальных работников Москвы, в рамках программы «Профсоюзная поддержка ПМР» скидки членам профсоюза предоставляются предприятиями-партнерами при предъявлении обычного профсоюзного билета.

В первичной профсоюзной организации АО «Исток» им. Шокина» (Фрязино Московской обл.) членам профсоюза предоставляются профсоюзные ссуды до 100 тыс. руб. – беспроцентно, но с учетом ставки рефинансирования (1%), под гарантии председателя цехкома и руководителя подразделения.

Всем членам профсоюзов предоставляется 20%-ная скидка от стоимости путевки в профсоюзные санатории. В зимнее время размер скидки в отдельные здравницы увеличивается до 50% от стоимости путевки. Это позволяет удовлетворить потребность членов профсоюзов в санаторно-курортном лечении, увеличить заполняемость санаториев, избежать убытков и повысить авторитет профсоюзных организаций.

9.6. Технология работы по вовлечению работников в профсоюз

Первичная профсоюзная организация должна быть заинтересована в том, чтобы вовлечь как можно больше работников в члены профсоюза – от этого зависит ее сила и влияние на работодателя. Но в не меньшей степени сила организации зависит от активности ее членов, их готовности самим решать проблемы, возникающие на производстве.

Современные организационные технологии направлены не только на увеличение численности членов профсоюзов, но и на повышение активности их участия в жизни профсоюзных организаций (в международном профсоюзном движении система работы по вовлечению людей в профсоюз и

активизации его членов называется «органайзингом», у нас используется термин «организаторская работа»).

Организаторская работа профсоюза заключается в том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы – это проблемы и многих других работников, и что их собственный интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом. То есть, собственный интерес каждого работника – вступить в профсоюз и помочь его строить, а также твердо выступать в защиту трудовых прав и интересов – своих и товарищей по работе. Таким образом, у работников появляется определенная и конкретная ***мотивация профсоюзного членства.***

Эта мотивация не является чем-то абстрактным, а носит вполне практический характер. Она, во-первых, заключается в реальном решении проблем работников, а во-вторых, в возможности решения этих проблем самостоятельно, что является основой идеологии профсоюза. Для большинства работников сильный, активный профсоюз является единственной возможностью решения их производственных проблем.

Поэтому суть организаторской работы состоит не в том, чтобы убеждать работников в необходимости вступления в профсоюз, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы.

«Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсою-

за, так и тем, кто в него не входит, важность их участия, – говорится в руководстве по профсоюзному органайзингу американского профсоюза работников связи SWA. – Такая деятельность обычно помогает профсоюзу увеличить свое членство, особенно, когда она успешна».

Работу по вовлечению работников в профсоюз целесообразно осуществлять путем проведения **организационных кампаний**. В отличие от повседневной работы, кампания – это сосредоточенные в четком временном промежутке усилия группы людей, ясно понимающих свои цели и осуществляющих определенные действия для их достижения.

При проведении организационной кампании профсоюзный комитет должен определить конкретные и реальные цели и составить четкий план их достижения.

Технология работы по увеличению численности профсоюзной организации и активизации ее членов включает в себя три обязательных составляющих:

- 1) выработку стратегии и плана;
- 2) участие самих работников – работники должны осознавать, что профсоюз – это они сами, решая задачи, стоящие перед ними, принимая ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий;
- 3) индивидуальное общение с работниками – это основной компонент организаторской работы.

Целями организационной кампании могут быть:

~ вовлечение в профсоюз определенного числа (процента) работников;

~ решение конкретных проблем работников, связанных с их производственной деятельностью (повышение заработной платы, изменение графика работы, улучшение условий труда и т.д.);

~ заключение коллективного договора, отвечающего интересам работников.

Организационная компания начинается со **сбора информации**. Прежде, чем ее начать, необходимо как можно подробнее изучить ситуацию на предприятии, составить перечень структурных подразделений. В перечне указать количество членов профсоюза в каждом подразделении и работников, не входящих в профсоюз.

Затем следует определить, какие **проблемы** существуют в подразделении или у определенной категории работников, для решения которых требуется участие профсоюза.

Проблемы можно выявлять путем анкетирования, из выступлений работников на общих собраниях или в ходе личного общения.

Вот **критерии**, помогающие выявить вопросы, вокруг которых может быть построена организационная кампания:

~ вопрос важен для большинства работников;

~ проблема реально может быть решена, если не полностью, то хотя бы частично.

Оценив общую ситуацию, необходимо сформировать оргкомитет, который будет отвечать за проведение кампании. Состав комитета должен включать представителей соответствующих отделов и подразделений.

Организационный комитет:

- ~ осуществляет сбор информации;
- ~ принимает решения по вопросу о том, какие проблемы работников должны составлять основу организационной кампании;
- ~ планирует и осуществляет связанные с кампанией мероприятия;
- ~ готовит материалы, необходимые для проведения кампании;
- ~ обеспечивает информационное освещение кампании;
- ~ осуществляет систематические личные контакты с работниками, рассказывая им о преимуществах и мерах защиты, которые может обеспечить профсоюз, а также объясняя, чего следует ожидать от работодателя;
- ~ координирует работу по написанию работниками заявлений о вступлении в профсоюз.

Всем членам комитета следует четко объяснить их задачи, провести обучение, обеспечить необходимыми материалами.

План действий по проведению организационной кампании включает в себя просвещение работников по поводу выявленной проблемы и проведение мероприятий с участием работников. Цель – путем совместных действий продемонстрировать, что объединившись, работники способны решить свои проблемы и победить.

В плане можно предусмотреть проведение таких мероприятий, как:

- ~ обучение работников по вопросам, связанным с выявленной проблемой (как эти вопросы регулируются законодательством, отраслевым или региональным соглашением, какие есть примеры положительного решения проблемы профсоюзом на других предприятиях);

- ~ распространение листовок, вывешивание объявлений, плакатов, другой наглядной агитации по проблемной тематике;

- ~ проведение собраний по вопросам, связанным с данной проблемой;

- ~ встречи небольших групп работников с администрацией;

- ~ сбор подписей и подача петиции администрации;

- ~ проведение пикетов в обеденный перерыв;

- ~ привлечение внимания общественности к имеющейся проблеме;

- ~ информационное освещение кампании.

В случае успешного проведения кампании необходимо обязательно проинформировать работников о победе (устно, с помощью листовок или информационных листов), провести сбор заявлений и профсоюзное собрание по приему работников в профсоюз.

Успех организационной кампании заключается в том, чтобы работа проводилась самими работниками. Важно, чтобы работники осознавали, что они сами и есть профсо-

юз. Когда членов профсоюза спрашивают, где находится профсоюз, они, вместо того, чтобы указать в направлении председателя или профкома, говорят и, что более важно, сами верят, что профсоюз – это ОНИ.

Участвуя в проведении профсоюзной кампании и одерживая конкретные победы, работники приходят к более глубокому пониманию того, что реально могут сделать профсоюзы. Они яснее понимают значение профсоюза и почему членство в профсоюзе и участие в его жизни и работе – это не только выгода, но и ответственность.

Самым важным условием успешного проведения организационной кампании является постоянное *индивидуальное общение с работниками*. Есть такое высказывание: «Если вы не говорите с работниками, вы не можете их вовлечь в профсоюзную деятельность».

Цели индивидуального общения с работником:

- ~ установить контакт – доверительные отношения с работником;
- ~ узнать проблемы, с которыми он сталкивается;
- ~ информировать о профсоюзе;
- ~ показать работнику, что он один не решит проблемы;
- ~ научить анализировать источник своих проблем: показать ему, что профсоюз – это единственный способ решить проблемы;
- ~ агитировать предпринимать конкретные действия;
- ~ готовить к ответным мерам работодателя.

Не следует надеяться, что организационная кампания профсоюза пройдет легко и успешно. К сожалению, не все работодатели готовы уважать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Часто работодатель старается помешать укреплению профсоюзной организации на своем предприятии. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя работникам нужны, прежде всего, стойкость и сплоченность. А еще важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться.

Около года назад департаментом развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области и областным комитетом профсоюза «Торговое Единство» было запущено дополнительное направление работы, которое условно можно назвать «юридической атакой на работодателя»¹. Целью работы было понять, какие инструменты реально имеет профсоюз для того, чтобы оказывать давление на работодателя и менеджмент. В результате давления работодатель приходит к выводу, что для него более выгодно договариваться с профсоюзом, а не препятствовать его созданию и деятельности.

Важной частью повседневной работы профсоюзной организации является поддержание высокого уровня профсоюзного членства, создание атмосферы гордости профсоюзом и доверия к нему. Когда каждый работник является

¹ <http://www.fnpr.org/biblioteka/innoprom/197/3683/>

активным членом профсоюза, это делает профсоюзную организацию сильнее и эффективнее, тем самым повышая ее способность отстаивать выгодный для работников коллективный договор.

Хорошую возможность увеличить численность профсоюзной организации дает *прием на работу новых сотрудников*. Знакомясь с новыми работниками и помогая им сориентироваться на рабочем месте, члену профкома, профгруппоргу следует проинформировать их о деятельности профсоюза, снабдить информационными материалами, познакомить с коллективным договором.

Часто работники, приходя на предприятие, где профсоюзная организация заключила хороший колдоговор, думают, что зарплата и льготы, которые они получают, даются им по доброте администрации. Важно объяснить им, что этого удалось добиться благодаря усилиям профсоюза.

Полезно познакомить новичков с несколькими членами профсоюза, которые смогут объяснить, почему нужно вступать в профсоюз.

9.7. Создание первичной профсоюзной организации

В российских профсоюзах, входящих в ФНПР, ежегодно создается около 3,5 до 5 тысяч новых первичных профсоюзных организаций. В большинстве случаев инициаторами их создания являются комитеты территориальных организаций профсоюзов. Как это обычно происходит?

Территориальный комитет профсоюза собирает информацию о предприятиях (учреждениях) соответствующей отраслевой принадлежности, находящихся на подконтрольной ему территории, выясняет, где нет профсоюзных организаций.

Представитель обкома проводит переговоры с руководителем учреждения по вопросу создания профсоюзной организации и выясняет его позицию. Если в отраслевом или территориальном соглашении записано обязательство работодателей не препятствовать или содействовать созданию профсоюзных организаций, это является дополнительным аргументом на переговорах.

Если работодатель не препятствует созданию профсоюзной организации, представитель обкома встречается с работниками, рассказывает им о преимуществах членства в профсоюзе, собирает заявления о приеме в профсоюз, подбирает кандидатуры в состав профсоюзного актива, содействует в подготовке и проведении учредительного собрания.

На собрании принимается решение о создании первичной профсоюзной организации и приеме в члены профсоюза участников собрания, подавших заявления. Избираются: председатель первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет и контрольно-ревизионная комиссия. Решается вопрос о необходимости регистрации первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица и о порядке уплаты профсоюзных взносов.

Работодателю направляется уведомительное письмо, копия протокола учредительного собрания и копия реше-

ния обкома профсоюза о создании первичной профсоюзной организации и включении ее в реестр профсоюза. С этого момента работодатель обязан учитывать наличие профсоюзной организации на предприятии при решении всех вопросов, затрагивающих интересы работников, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Вполне очевидно, что данная методика создания профсоюзных организаций основана, скорее, на потребительской, чем на солидарной мотивации, и не способствует активности членов профсоюза.

В таблице 5 сравниваются два метода создания первичных профсоюзных организаций: традиционный и метод органайзинга.

Создание профсоюзной организации традиционным методом и на принципах органайзинга

Создание профсоюзной организации традиционным методом	Создание профсоюзной организации на принципах органайзинга
Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности членов профсоюза.	Цели – создание профсоюзной организации, увеличение численности и повышение активности членов профсоюза.
Первичная профсоюзная организация создается по инициативе комитета территориальной организации профсоюза.	Первичная профсоюзная организация создается по инициативе работников (или комитета территориальной организации профсоюза).

<p>Первичная профсоюзная организация создается по согласованию с работодателем.</p>	<p>Первичная профсоюзная организация может создаваться в условиях противодействия работодателя.</p>
<p>Организаторская работа проводится силами инструкторов комитета территориальной организации профсоюза с привлечением работников.</p>	<p>Организаторская работа проводится организационным комитетом, состоящим из работников, комитет территориальной организации профсоюза оказывает методическую помощь и солидарную поддержку. В процессе работы организационного комитета формируется профсоюзный актив.</p>
<p>Мотивация профсоюзного членства построена на основе преимуществ, которые предоставляет профсоюз работникам.</p>	<p>Мотивация профсоюзного членства построена на решении проблем работников путем совместных действий.</p>
<p>Разъяснение преимуществ профсоюзного членства возможно на собраниях или путем распространения агитационных материалов.</p>	<p>В основе проведения организационной кампании лежит постоянное индивидуальное общение с работниками.</p>

Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на потребительском типе мотивации.	Членство работников, вступивших в профсоюз, основано на солидарном типе мотивации.
Традиционный метод не стимулирует повышение активности членов профсоюза.	Метод органайзинга стимулирует активность членов профсоюза.

Основные предпосылки эффективной деятельности первичной профсоюзной организации закладываются уже при ее создании, поэтому проводить эту работу следует продуманно, целенаправленно, стараясь вовлечь в процесс создания профсоюзной организации максимальное число работников.

В соответствии с законодательством и уставами профсоюзов для создания первичной профсоюзной организации необходимо решение не менее трех работников и соответствующего профсоюза (или его территориальной организации).

Для того чтобы создать первичную профсоюзную организацию, работники должны написать *заявления* с просьбой принять их в профсоюз и провести *учредительное собрание*.

Организационная работа по созданию первичной профсоюзной организации состоит из *четырёх основных этапов*:

1. Подготовительный этап.
2. Проведение учредительного собрания, принятие решения о создании первичной профсоюзной организации.
3. Официальное уведомление работодателя о создании первичной профсоюзной организации.
4. Регистрация первичной профсоюзной организации в территориальных органах Минюста России (в случае, если принимается решение о создании первичной профсоюзной организации с правами юридического лица).

Подготовительный этап

Прежде, чем начать работу по привлечению новых членов профсоюза и созданию первичной профсоюзной организации, необходимо получить разностороннюю ***информацию*** об учреждении, в котором вы решили действовать. Вот некоторые вопросы, которые вам следует выяснить:

- ~ количество и состав работников (доля молодежи, женщин, работников неквалифицированного труда);
- ~ собственник (руководитель) учреждения, организационно-правовая форма;
- ~ структура учреждения, специфика деятельности, организация труда, график работы, текучесть кадров, соотношение неквалифицированного и квалифицированного труда;
- ~ экономическое положение учреждения;
- ~ условия труда и его оплата;

- ~ отношения работодатель – работники;
- ~ проблемы социального и трудового характера;
- ~ наличие предыстории работы профсоюзов в учреждении;
- ~ работники – бывшие члены профсоюза, неформальные лидеры, потенциальная инициативная группа.

Для получения необходимой информации можно использовать частные беседы с работниками (в зависимости от отношения работодателя они могут проводиться в учреждении или за его пределами, в формальной или неформальной обстановке), беседы с внештатными работниками, в том числе с бывшими работниками соответствующих учреждений, анкетирование работников, изучение общественного мнения. Можно получить опосредованную информацию через рекламные буклеты, сайт учреждения в Интернете.

Полученную информацию необходимо систематизировать. *Главное*, что необходимо извлечь из полученной информации:

- ~ есть ли в учреждении проблемы социально-трудового характера, решить которые может помочь профсоюз;
- ~ есть ли потенциальные лидеры среди работников;
- ~ были ли уже попытки создать организацию профсоюза;
- ~ какова предполагаемая реакция работодателя на создание профсоюзной организации сейчас.

Очень важно установить *непосредственные контакты с работниками организации*. Это можно сделать:

- ~ через своих знакомых и знакомых членов профсоюза;
- ~ через бывших работников предприятия;
- ~ можно оказать помощь работникам в решении правовых вопросов;
- ~ организовать индивидуальные консультации.

Сами работники лучше всего могут дать информацию о состоянии дел и настроениях в организации, о том, какие у них есть проблемы.

Вначале, вместо организации массовых встреч с работниками, лучше общаться с каждым *индивидуально*. Можно задать следующие вопросы:

~ Все ли Вас удовлетворяет в Вашей работе? (Соответствует ли она Вашей квалификации, имеете ли Вы возможность повышать свою профессиональную квалификацию и т.п.)

~ Можете ли Вы оказывать какое-то влияние на то, каким образом осуществляется Ваша работа?

~ Справедлива ли Ваша зарплата по отношению к объему и интенсивности Вашего труда?

~ Обеспечивает ли Ваша зарплата Ваши потребности и потребности Вашей семьи?

~ Хороши ли условия Вашего труда? Хорошо ли оснащено Ваше рабочее место?

~ Есть ли у Вас возможность объяснить свою точку зрения руководителю и не услышать в ответ предложение поискать другую работу?

~ Куда бы Вы могли обратиться, чтобы защитить свои трудовые права?

Хорошо бы выяснить, кто из работников пользуется доверием в своем отделе, цехе, подразделении, кто из работников может разговаривать с наибольшим количеством людей во время работы, кто из работников уже брал на себя ответственность при решении вопросов социально-трудового характера, какой была реакция остальных работников?

На подготовительном этапе необходимо создать *инициативную группу* из числа работников, которые считают, что профсоюз в организации нужен. В дальнейшем эта инициативная группа, при поддержке специалистов из отраслевого профсоюза, и будет осуществлять всю работу по созданию первичной профсоюзной организации. Чем больше единомышленников удастся привлечь к этой работе, тем больше уверенность, что вновь созданная организация будет действовать в интересах работников, а сами работники будут считать организацию своей и активно участвовать в ее деятельности.

Первоочередная задача инициативной группы – проведение разъяснительной работы о необходимости создания профсоюзной организации и прием заявлений о вступлении в профсоюз.

Для этого необходимо четко представлять, какие преимущества может принести работникам создание первичной профсоюзной организации, и уметь объяснить это товарищам по работе.

Дайте понять работникам, что ***только объединение в профсоюзную организацию поможет им решить свои проблемы***, потому что:

- ~ работники нуждаются в профессиональной защите своих прав;
- ~ работникам требуется независимое представительство своих собственных интересов;
- ~ работникам нужна организация, которая будет им помогать.

Основная форма агитационной работы за вступление в профсоюз и создание профсоюзной организации – ***непосредственное общение с работниками***. В зависимости от отношения работодателя, оно может проводиться на предприятии или за его пределами, в формальной (собрание коллектива) или неформальной обстановке.

В работе можно использовать листовки, извлечения из Трудового кодекса РФ, другие агитационные материалы и рекламную продукцию профсоюза. В настоящее время практически в каждом профсоюзе разработаны комплекты материалов в помощь профсоюзному организатору, которые можно получить в комитете территориальной организации профсоюза. Там же инициативной группе выдадут Устав профсоюза.

Проведение подготовительной работы может сильно осложниться, если **работодатель отрицательно относится к созданию профсоюзной организации**. В этом случае агитационно-пропагандистскую работу следует проводить «в условиях конспирации», а состав инициативной группы и списки желающих вступить в профсоюз держать в секрете. Если работодатель пытается предпринять противоправные действия против инициаторов создания профсоюзной организации, следует обратиться за правовой защитой в комитет территориальной организации профсоюза.

Важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться. Чем лучше будут подготовлены члены инициативной группы, тем менее неожиданной будет реакция работодателя. Помните:

- Администрация не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
- Не позволяйте разделять людей!
- Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.
- Не верьте слухам, распространяемым администрацией!
- Не давайте своих коллег в обиду!
- Не подписывайте документов против себя!
- Мобилизуйте солидарность вне предприятия!
- Информируйте общественность о нарушениях.
- Не ведите личные войны.
- Не поддавайтесь на провокации.
- Не прекращайте решать ваши задачи.

Вместе с тем следует попытаться объяснить работодателю, какие преимущества он может получить при наличии профсоюзной организации. Показать, что у него и у профсоюза есть общие интересы: и та и другая сторона заинтересованы в стабильной работе предприятия, а значит в дисциплине работников, в их высокой квалификации, в качественной продукции и т.п.

Если работодатель не возражает против создания профсоюзной организации, учредительное собрание, по согласованию с руководителем, можно провести на территории предприятия, в рабочее время и даже с его участием.

Если работодатель препятствует созданию профсоюзной организации, собрание проводится за пределами территории предприятия, во внерабочее время, а подготовка к нему не афишируется. На собрание следует пригласить представителя территориальной организации профсоюза.

Подготовка и проведение учредительного собрания

После завершения подготовительного этапа инициативная группа должна определить дату, время и место проведения учредительного собрания и проинформировать работников, написавших заявления и желающих вступить в профсоюз. Чем больше будет подано заявлений, тем представительнее будет вновь созданная профсоюзная организация. Однако процесс приема работников в профсоюз может продолжаться и после проведения учредительного собрания, в порядке, определенном Уставом профсоюза.

Если первичная профсоюзная организация создается в крупном учреждении, имеющем сложную структуру, и желающие вступить в профсоюз есть в разных структурных подразделениях, решение о создании профсоюзной организации может быть принято не на собрании, а на учредительной конференции. Для этого инициативная группа должна определить норму представительства делегатов от каждого структурного подразделения и организовать проведение собраний в подразделениях по выборам делегатов. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов.

На учредительном собрании необходимо решить следующие вопросы:

- ~ создать первичную профсоюзную организацию;
- ~ принять в члены профсоюза присутствующих на собрании в соответствии с поданными ими заявлениями;
- ~ избрать председателя первичной профсоюзной организации, профсоюзный комитет и контрольно-ревизионную комиссию;
- ~ решить вопрос о необходимости регистрации первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица;
- ~ определить порядок уплаты членских профсоюзных взносов.

Принципиально важно решить вопрос, будет ли вновь созданная первичная профсоюзная организация регистрироваться в качестве юридического лица.

Профсоюзная организация, обладающая правами юридического лица, может иметь собственный расчетный счет в банке, приобретать и распоряжаться имуществом, быть истцом и ответчиком в суде. Но при этом она обязана встать на учет в налоговых органах, бюджетных и внебюджетных фондах, регулярно представлять в них установленную отчетность. Для этого необходимо содержать квалифицированного бухгалтера, что может себе позволить только крупная профсоюзная организация.

Однако для целей представительства и защиты социально-трудовых интересов работников, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, проведения коллективных акций государственная регистрация в качестве юридического лица не требуется.

В этом случае финансовое обслуживание первичной профсоюзной организации осуществляет комитет территориальной организации профсоюза. Причем все операции с финансовыми средствами первичной организации производятся только по решению профкома.

Что касается порядка уплаты профсоюзных взносов членами профсоюза, то законодательство обязывает работодателя, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячно и бесплатно перечислять их из заработной платы на счет профсоюзной организации безналичным порядком. Однако, в случае возможных репрессий со стороны работодателя в отношении членов профсоюза, целесообразно осуществлять сбор профсоюзных взносов наличным

путем, по ведомости, чтобы работодатель не имел списка членов профсоюза. Возможен вариант безналичного перечисления профвзносов по заявлению члена профсоюза с его банковской карты. Размер профсоюзных взносов устанавливается Уставом профсоюза.

Порядок проведения учредительного собрания:

До открытия собрания, его участники, делегаты конференции должны пройти регистрацию, что обеспечит легитимность мероприятия.

На собрании должно присутствовать не менее трех человек, но поскольку вы уже провели подготовительную работу, есть уверенность, что на собрании будет гораздо больше работников. Необходимо учесть, что для учредительного собрания понятие кворума не действует.

Вести учредительное собрание может один (или несколько) из членов инициативной группы или представитель территориальной организации профсоюза. Для ведения протокола избирается секретарь.

Затем утверждается повестка дня и регламент.

После информационного сообщения по каждому вопросу повестки дня принимается соответствующее постановление (проект постановления готовится инициативной группой заранее). Постановление принимается путем голосования, которое может быть открытым или закрытым.

При открытом голосовании участники собрания выражают свое согласие или несогласие с проектом постанов-

ления поднятием руки. В этом случае подсчет голосов «за», «против» можно поручить ведущему собранию.

При закрытом голосовании избирается счетная комиссия, которая готовит бюллетени. В них необходимо указать, какие формулировки постановления вносятся на голосование. Каждый участник получает бюллетень и делает в нем отметку, которая позволяет четко определить его волеизъявление. Счетная комиссия определяет результаты голосования и доводит их до участников собрания.

Решения собрания принимаются большинством голосов участников собрания.

После проведения собрания решение о создании первичной профсоюзной организации необходимо направить в территориальную организацию профсоюза, которая в свою очередь также должна принять решение о создании организации и включении ее в реестр профсоюза. С этого момента профсоюзная организация считается созданной.

Уведомление работодателя о создании первичной профсоюзной организации

Факт создания первичной профсоюзной организации необходимо подтвердить документально. Для этого оформляется ***протокол учредительного собрания***. В дальнейшем протокол может понадобиться в случае регистрации профорганизации в качестве юридического лица.

О создании первичной профсоюзной организации следует официально ***проинформировать работодателя***. Это

необходимо для того, чтобы обеспечить участие профорганизации в регулировании социально-трудовых отношений на предприятии в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодателю направляется уведомительное письмо, копия протокола учредительного собрания и копия решения территориального комитета профсоюза о создании первичной профсоюзной организации и включении ее в реестр профсоюза. Эти документы следует направить заказным письмом или передать работодателю, убедившись, что они зарегистрированы в журнале входящей корреспонденции.

Первым практическим делом вновь созданной профсоюзной организации может стать заключение коллективного договора. Если одновременно с уведомлением о создании профсоюзной организации работодателю будет направлено уведомление о намерении начать переговоры по заключению коллективного договора и конкретные предложения по его содержанию, это будет способствовать повышению авторитета профорганизации, как у работодателя, так и у работников предприятия.

Регистрация первичной профсоюзной организации

Государственная регистрация первичной профсоюзной организации осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивиду-

альных предпринимателей" в порядке, предусмотренном Административным регламентом Минюста России (приказ от 30.12.2011 № 455). Сами формы документов, порядок их заполнения и оформления отражен в приказе Федеральной налоговой службы России от 25.01.2012 № ММВ-7-6/25@.

Для государственной регистрации первичная профсоюзная организация в течение месяца со дня образования представляет в территориальный орган Министерства юстиции Российской Федерации *следующие документы*:

1) заявление, подписанное уполномоченным лицом, с указанием его фамилии, имени, отчества, места жительства и контактных телефонов;

2) копии устава профсоюза, структурной организацией которого она является;

3) выписку из протокола учредительного собрания, содержащую сведения о создании профсоюзной организации, о формировании руководящих органов и контрольно-ревизионного органа;

4) документ об уплате государственной пошлины;

5) сведения об адресе (о месте нахождения) постоянно действующего руководящего органа (указываются в соответствующей графе заявления).

В случае, если первичная профсоюзная организация действует на основании устава профсоюза, ЦК профсоюза уведомляет территориальный орган Минюста о наличии указанной первичной профсоюзной организации, месте ее нахождения, сообщает сведения о ее руководящих органах.

Протокол (выписка из протокола) учредительного собрания, содержащий решение о создании первичной профсоюзной организации, об утверждении ее учредительных документов и об избрании руководящих и контрольно-ревизионных органов должен содержать:

- ~ дату и место проведения общего собрания;
- ~ список учредителей - участников общего собрания;
- ~ сведения о количественном и персональном составе (фамилия, имя, отчество) рабочих органов (президиума, секретариата и иных);
- ~ существо принятых решений и результаты голосования по ним;
- ~ сведения (фамилия, имя, отчество) об избранных членах руководящих и контрольно-ревизионных органов;
- ~ фамилию, инициалы и личную подпись председателя и секретаря общего собрания, ответственных за составление протокола.

Документы представляются в регистрирующий орган лично либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг; или направляются почтовым отправлением с объявленной ценностью при его пересылке и описью вложения; или в форме электронных документов, подписанных электронной подписью, с использованием сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг.

Отказ в государственной регистрации, согласно ст. 23 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" допускается лишь в случаях, если:

~ для государственной регистрации документы, представлены не полностью, либо оформлены в ненадлежащем порядке, либо представлены в ненадлежащий орган;

~ в представленных на государственную регистрацию учредительных документах содержится недостоверная информация.

Решение об отказе в государственной регистрации должно содержать основания отказа с обязательной ссылкой на нарушения.

Отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы первичной профсоюзной организацией в суде.

XXXXXXXXXX

Лекция 10. Информационная работа в профсоюзах.

Имидж профсоюзной организации

10.1. Понятие «информация». Право профсоюзов на информацию

Понятие «информация» (от латинского *«informatio»* – разъяснение, изложение) определяется как общенаучное понятие, обозначающее обмен сведениями. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информатизации и защите информации», *информация – это сведения (сообщения, данные), независимо от формы их представления.*

Профсоюзная информация – способ осведомления, с одной стороны, членов профсоюза о различных сторонах жизни своей профсоюзной организации, конкретных вопросах деятельности ее выборных руководящих органов. С другой стороны – это способ осведомления профсоюзных органов о социально-экономическом положении работников, их жизненном уровне, настроениях, готовности к коллективным действиям по защите своих прав. Профсоюзная информация также обеспечивает взаимосвязь профсоюзных органов между собой и является важнейшим средством мотивации профсоюзного членства и повышения эффективности профсоюзной работы.

Информационное обеспечение деятельности профсоюзов необходимо для осуществления всей работы, достиже-

ния уставных целей. Профсоюзы никогда не смогут эффективно выполнять свои функции, если они не имеют доступа к информации о работе предприятий на которых созданы, не осведомлены о порядке работы государственных органов, с которыми должны взаимодействовать и т.д. Самая большая проблема для любого профкома – получение доступа к информации о предприятии, на котором он действует – кадровой, социальной, финансовой, технической, статистической и др., чтобы осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, норм техники безопасности и охраны труда, выполнением коллективных договоров и соглашений, индивидуальных трудовых договоров; иметь возможность обоснованно требовать повышения размера заработной платы, изменения системы оплаты труда, других условий труда.

Право граждан на информацию закреплено Конституцией РФ (п.4 ст.29): «Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом».

Право профсоюзов на информацию – одно из основных их прав, призванных обеспечить эффективную реализацию представительской и защитной функций профсоюзов. Оно закреплено в ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и состоит в следующем: для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и их объеди-

нений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам и обсуждать полученную информацию с представителями работодателей и органов власти; профсоюзы имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации по договоренности с их учредителями, а также сами выступать учредителями средств массовой информации в соответствии с федеральным законодательством.

Право профсоюзов на получение информации закреплено также в ст.53 *Трудового кодекса РФ*, в которой говорится, что представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- ~ реорганизации или ликвидации организации;
- ~ введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- ~ подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- ~ по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашением.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ *«Об информации, информационных технологиях и защите информации»* (п.3 ст.8) устанавливает, что «организация имеет право на получение от государственных органов, органов местного самоуправления, их должностных лиц в порядке, установленном законодательством РФ, информации,

непосредственно касающейся прав и обязанностей этой организации, а также информации, необходимой в связи с взаимодействием с указанными органами при осуществлении этой организацией своей уставной деятельности».

Определенные ограничения на получение информации профсоюзами ввел принятый 15 июля 2004 года Федеральный закон «*О коммерческой тайне*» (ст.5). Если по отношению к некоммерческим организациям в нем говорится, что *сведения об оплате труда работников* не могут составлять коммерческую тайну, то по отношению к остальным организациям тайну не могут составлять сведения *о системе оплаты труда*, т.е. конкретный размер заработной платы работников на коммерческом предприятии может быть объявлен коммерческой тайной, если иное не предусмотрено коллективным договором.

10.2. Требования к профсоюзной информации, основные блоки, формы, каналы и средства ее получения

Основные требования к профсоюзной информации состоят в том, что она должна быть:

- ~ *объективной*, т.е. правдиво отражать уровень жизни, состояние условий труда, все социально-трудовые процессы, освещать фактическое положение дел, отмечать как положительное, так и недостатки. За малчивание или, наоборот, выпячивание недостатков не только не приносит пользы, но часто тормо-

- зит принятие правильного решения и оказание своевременной помощи;
- ~ *убедительной*, базироваться на фактах, которые проверялись и анализировались;
 - ~ *всесторонней*, построенной на основе тщательного анализа фактического материала, процессов и явлений, происходящих в реальной жизни. Для анализа необходимо брать не отдельные факты, а всю совокупность относящихся к рассматриваемому вопросу фактов без исключения, так как может возникнуть подозрение, что факты выбраны или подобраны произвольно;
 - ~ *своевременной и оперативной*. Создание единой информационной системы профсоюзов даст возможность сократить сроки распространения профсоюзной информации до режима реального времени;
 - ~ *конкретной*. Это требование исключает общие положения, декларативность, фразерство;
 - ~ *регулярной*, а не приурочиваться к каким-то датам или кампаниям. Информация координирующих профсоюзных органов должна быть постоянной, как бы органической частью их деятельности.

При полной правдивости и критичности профсоюзной информации она призвана также учитывать необходимость создания и поддержания в общественном сознании привлекательного образа профсоюзов, содействующего укреплению их авторитета и влияния.

Профессиональные союзы заинтересованы в получении всей информации, касающейся их деятельности, а именно, общеполитической, правовой, экономической, социальной, трудовой, культурной, международной, из внешних источников и от звеньев собственной структуры. Ее **основные блоки:**

- ~ политическая линия руководства страны, планы законодательной работы и решения органов законодательной власти, органов управления отраслями экономики;
- ~ положение в экономике и отдельных ее отраслях, ситуация на рынке труда, в области занятости, динамика стоимости рабочей силы;
- ~ вопросы охраны труда, здоровья, защиты окружающей среды;
- ~ удовлетворение духовных запросов трудящихся, развитие социально-культурной сферы;
- ~ практика эффективной работы по защите прав и интересов трудящихся профсоюзными организациями и объединениями;
- ~ процессы, настроения в трудовых коллективах, различных социальных группах, мнения и предложения по вопросам работы профсоюзов;
- ~ молодежная политика, защита прав студенчества, охрана детства;
- ~ деятельность профсоюзов за рубежом в условиях рыночной экономики, возможные формы сотрудничества и заимствования опыта.

По форме используемая информация может быть событийной и проблемной, а в зависимости от частоты получения – регулярной или разовой, исходя из потребностей профоргана.

В структуре профсоюзов выделяются два **основных потока информации**: восходящий – от профорганизаций и профорганов первичного и среднего звена и нисходящий – от ФНПР, общероссийских профсоюзов и территориальных профобъединений.

Однако не менее важны и востребованы горизонтальные связи между профорганизациями и профобъединениями, которые развиваются по добровольному соглашению между ними как дополнительное средство обмена опытом.

В качестве **каналов и средств получения информации** профсоюзы используют:

- ~ статистическую отчетность (государственную и профсоюзную);
- ~ письма и обращения трудящихся;
- ~ сообщения, полученные через Интернет, электронную и обычную почту, по телефону, телефаксу, телеграфу;
- ~ стенограммы конференций и съездов, протоколы заседаний профсоюзных органов;
- ~ сообщения средств массовой информации;
- ~ корреспондентскую сеть профсоюзных изданий.

Анализ разнообразных источников информации, их сопоставление дают четкое представление о тенденциях и

процессах, позволяют оценивать и прогнозировать те или иные явления, оперативно принимать меры, информировать профсоюзные массы.

10.3. Концепция информационной политики ФНПР и Единая информационная система профсоюзов

Концепция информационной политики ФНПР утверждена постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 г. № 6-10. Она нацелена на более эффективное выполнение Федерацией и ее членскими организациями уставных задач, продвижение идей и ценностей российских профсоюзов в массовое сознание людей, создание и поддержание у них современного привлекательного образа защитников прав и интересов наемных работников, формирование позитивного общественного мнения в пользу профсоюзов.

Воплощение в жизнь новой редакции Концепции информационной политики должно привести к коррекции имиджа ФНПР, созданию общей для профсоюзов системы работы с информационными ресурсами – от местного до федерального уровня. Ее реализация предполагает создание *Единой информационной системы профсоюзов (ЕИСП)*, которая канализирует потоки информации, идущие как из регионов в центр, так и в обратном направлении, позволит формировать собственную линию поведения, адекватно и эффективно реагировать на процессы в области трудовых отношений и социальной сфере, обмени-

ваться опытом и решать сложнейшие социально-трудовые проблемы для полноценного и эффективного выполнения функций представительства и защиты интересов наемных работников.

Единая информационная система призвана быть полностью независимой и получать достоверные сведения, не подвергнувшиеся несанкционированному воздействию, из интересующих профсоюзы источников (прежде всего, из профсоюзных организаций, трудовых коллективов, регионов страны), помимо органов государственной власти и управления, политических и хозяйственных структур.

Построение такой системы – масштабная, долгосрочная и сложная задача. Она предполагает полное задействование и использование в одной информационной сети всех имеющихся у российских профсоюзов информационных ресурсов и возможностей, в том числе консолидированную работу профсоюзных средств массовой информации, информационно-аналитических и редакционно-издательских центров, пресс-служб, других информационных подразделений для повышения оперативности, более широкого распространения и увеличения обмена профсоюзной информацией между ФНПР и входящими в нее членскими организациями, активизации работы на качественно новом уровне, с использованием современных электронных средств и технологий, всемирной компьютерной сети Интернет.

В настоящее время Российские профсоюзы обладают солидными собственными информационными ресурсами.

В Единую информационную систему профсоюзов (ЕИСП) входят:

- ~ центральная профсоюзная газета «Солидарность»;
- ~ 112 печатных периодических изданий членских организаций ФНПР (69 газет и 43 журнала), а также 31 профсоюзное приложение, публикуемое во внешних СМИ;
- ~ 21 профсоюзная теле- и радиопрограмма;
- ~ ежедневно, кроме воскресенья, на волнах радиостанции «Радио России» выходит в эфир программа «Профсоюзные вести»;
- ~ круглосуточное вещание ведет интерактивный телеканал «Профсоюз ТВ»;
- ~ в Интернете работают 115 вэб-сайтов ФНПР и ее членских организаций.

Этот относительно недорогой и весьма эффективный способ распространения и обмена информацией по мере совершенствования информационных технологий приобретает все большую значимость.

С января 2001 года успешно работает в сети Интернет официальный сайт ФНПР по адресу: www.fnpr.ru. Реальные пользователи Интернета получают здесь необходимую профсоюзную информацию для использования в работе и оперативного распространения ее в профсоюзных организациях, центральных, региональных и местных средствах массовой информации. На этом же сайте можно найти ссылки на сайты отраслевых профсоюзов и территориальных профобъединений.

Более 90 процентов членских организаций ФНПР используют в своей работе электронную почту, что значительно упрощает обмен информацией и позволяет осуществлять ее в режиме реального времени.

Большое внимание ФНПР уделяет *профессиональной подготовке* профсоюзных PR-специалистов. Ежегодно на площадках членских организаций ФНПР проводятся всероссийские семинары с участием руководителей пресс-центров и редакторов профсоюзных изданий, посвященные формированию и повышению эффективности единой информационной системы профсоюзов. Заметными событиями стали семинары-совещания информационных работников профсоюзов в Федеральных округах РФ с приглашением руководителей территориальных профобъединений. Идеи и выводы, выработанные участниками семинаров помогают профсоюзам находить более эффективные методы осуществления связей с общественностью в условиях информационного противостояния.

Выполняя резолюцию VII съезда ФНПР «Информационная работа: ориентир на члена профсоюза», Федерация Независимых Профсоюзов России поставила перед собой задачу консолидировать усилия профсоюзных структур всех уровней по всем направлениям информационной работы. С целью ее решения Исполком ФНПР в ноябре 2012 г. утвердил *«Рекомендации по информационному взаимодействию профсоюзных организаций»*, определившие

схемы информационной работы на всех уровнях – от первичной профсоюзной организации до Федерации.

Так, в соответствии с Рекомендациями *первичная профсоюзная организация* обеспечивает постоянное информирование членов профсоюза в доступной и понятной форме о своей деятельности (прежде всего и наиболее подробно) и важнейших направлениях работы вышестоящих профсоюзных органов, для чего определяет ответственного за это работника (активиста). В малочисленных организациях ведение информационной работы осуществляется председателем первичной профорганизации.

Ответственный за информационную работу:

~ обеспечивает наличие профсоюзного стенда (для небольших предприятий – профсоюзного уголка) с регулярным пополнением и обновлением (не реже чем раз в неделю), используя при этом вкладки и другие материалы газеты «Солидарность», иных профсоюзных СМИ;

~ использует мероприятия, проводимые как предприятием, так и профсоюзом, для информирования членов профсоюза и работников предприятия, организует на них выступления руководителя профорганизации и его заместителей;

~ регулярно проводит информационные собрания членов профсоюза, при этом собрания проводятся также в профгруппах, цехах (при наличии таких подразделений);

~ организует подписку на центральную профсоюзную газету «Солидарность» (в количестве не менее одного экземпляра на сто членов профсоюза, для малочисленных организаций (менее 100 человек) – не менее одного экземпляра на организацию), а также – при необходимости – на отраслевые и региональные профсоюзные издания;

~ направляет информацию, заслуживающую общественного внимания и пропагандирующую деятельность профсоюза, во внешние и корпоративные СМИ. При этом существенная информация о работе профсоюзной организации должна оперативно поступать в региональную структуру отраслевого профсоюза и региональное профобъединение. Информация по вопросам, требующим поддержки отраслевого профсоюза и регионального профобъединения (коллективные переговоры, акции, конфликты), также должна направляться в центральную профсоюзную газету «Солидарность»;

~ организует создание, по возможности, собственного сайта с регулярным обновлением (не реже одного раза в неделю). Информация, размещаемая на сайте, должна оперативно и доступно рассказывать о текущей деятельности профорганизации, в первую очередь по вопросам зарплаты, занятости, условий труда, социально-трудовой тематике;

~ при необходимости использует социальные сети, региональные и федеральные интернет-форумы, другие площадки в Интернете для постоянного участия в дис-

куссиях о роли профсоюзов и организации массовых мероприятий;

~ использует для информационной работы возможности предприятия (через коллективный договор), вышестоящих профорганов;

~ обеспечивает выпуск (по возможности) собственной профсоюзной информационной продукции (информационных листков, бюллетеней и др.), ориентированной на рядового члена профсоюза;

~ устанавливает постоянные контакты с информационными службами вышестоящих профсоюзных органов, регулярно получает от них текущие информационные материалы и передает, со своей стороны, информацию о работе профорганизации, о социально-трудовых отношениях на предприятии;

~ инициирует организацию очных дискуссионных площадок для молодых членов профсоюза, на которых обсуждаются новые идеи, предложения по развитию профсоюзного движения на предприятии и их реализация.

Все больше профсоюзных организаций сегодня используют для обмена информацией **современные информационные технологии**. Так, например, первичная профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Астрахань» создала сеть информационных профсоюзных терминалов, разместив их на предприятиях. Профсоюзный комитет выявил, что у части рабочего персонала не всегда имеется

возможность прийти за консультацией в профком, так как их рабочее место находится на значительном удалении, и решил сделать такой справочный терминал. Установленные в доступном месте, терминалы позволяют работнику обращаться за информацией в любое время суток, кроме того – являются хорошими рекламными носителями, рассказывают о деятельности профсоюзной организации. Они имеют предельно простой интерфейс, свободный доступ к информации и стоят вполне разумных денег. С их помощью легко получить ответ на интересующий вопрос. Вся информация вводится в базовый информационный терминал с одного рабочего места и через сеть транслируется на другие терминалы. Их удаление от базового может быть любым, так как они работают автономно, в сети или через Интернет.

Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия создали систему *«Электронный ангел»*, которая с помощью новейших информационных технологий создает безбарьерную информационную среду между профсоюзной организацией как структурой и членом профсоюза – конкретным человеком, на прозрачных, удобных, понятных и предсказуемых условиях.

Система «Электронный Ангел» включает:

- Интегрированную систему персональных каналов взаимодействия с членом профсоюза: горячая телефонная линия, система оповещения короткими сообщениями о событиях на основании личных предпочтений (смс, e-mail,

jabber, Twitter, vkontakte и проч.), многоуровневый сайт с персональной блоговой системой, группы и разделы в социальных сетях.

- Единое хранилище данных, куда собирается информация о члене профсоюза, его проблемах, интересах, предпочтениях, персональной истории взаимоотношений с первичной организацией.

- Перечень дополнительных социальных гарантий и услуг члену профсоюза, предоставляемых ему после включения в систему и получения специальной электронной профсоюзной карты «ВПРОК»: консультации, юридические услуги, скидки на товары и услуги, страхование здоровья и жизни, специальные акции и подарки.

- Аналитическую систему, позволяющую на основе анализа взаимодействия с членом профсоюза принимать и воплощать в жизнь соответствующие решения, в т.ч. комплексного характера, обобщающего массовые интересы членов профсоюза.

- Новую философию, где работа организации и каждого сотрудника аппарата строится и оценивается в соответствии с индивидуальными запросами члена профсоюза.

В Казанском Государственном Медицинском Университете реализуется, при участии профсоюзного комитета, бесплатный кроссплатформенный проект мобильного приложения KSMU Mobile v2.0 для поиска и использования информации об университете, его структурных подразделениях, деятельности профсоюзной организации.

10.4. IX съезд ФНПР о повышении эффективности информационной работы профсоюзов

IX съезд ФНПР принял резолюцию «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов» в которой призвал членские организации ФНПР многократно усилить внимание к информационной работе как действенному инструменту обеспечения единства профсоюзных рядов. Это означает необходимость:

~ на основе Рекомендаций по информационному взаимодействию профсоюзных организаций обеспечить эффективное функционирование Единой информационной системы профсоюзов. Целенаправленно вести работу по созданию единой базы данных информационных ресурсов всех уровней профсоюзных организаций ФНПР;

~ продолжать взаимодействие с не профсоюзными СМИ, в том числе электронными, пропагандируя идеалы человека труда, ценности достойного труда и социального партнерства, распространяя профсоюзную идеологию;

~ активизировать работу по увеличению целевой подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность», исходя из пропорции: один экземпляр – на сто членов профсоюзов, продолжить организацию ее региональных и отраслевых выпусков;

~ обеспечить улучшение качества и увеличение тиража печатных изданий членских организаций ФНПР;

~ добиваться создания в каждой членской организации ФНПР профессиональной пресс-службы или должности пресс-секретаря;

~ совершенствовать систему профессионального обучения информационных работников, продолжить практику проведения Всероссийских семинаров руководителей пресс-центров и редакторов профсоюзных изданий ФНПР, а также семинаров-совещаний информационных работников в федеральных округах с необходимым участием руководителей территориальных профобъединений;

~ повсеместно внедрять современные информационные технологии, продолжить модернизацию профсоюзных сайтов в Интернете, активизировать деятельность на интернет-форумах, в социальных сетях и блогосфере для обеспечения полноценной и эффективной работы Единой информационной системы профсоюзов;

~ предусмотреть поэтапное внедрение безбумажных технологий и коммуникационных инструментов для удалённой коллективной работы;

~ проводить информационные кампании в защиту прав профорганизаций и активистов, в поддержку акций солидарности профсоюзов и, в целом, Федерации Независимых Профсоюзов России.

10.5. Имидж профсоюзной организации

Одной из первоочередных задач, которые необходимо решить российским профсоюзам, является построение и коррекция имиджа. Без решения этой проблемы невозможно говорить об укреплении профсоюзов, их влиянии на внутреннюю политику государства, упрочении социальной базы и расширении членства.

Имидж существует в общественном сознании как *взаимосвязанный последовательный поток информации, программирующий образную и эмоциональную реакцию*, которая может быть как положительной, так и отрицательной. При этом взаимосвязь, как прямая, так и обратная, между этими представлениями и действительностью существует, но не является непосредственной.

К сожалению, с момента возникновения ФНПР вопросы формирования имиджа не были поставлены на профессионально обоснованную систематическую базу. Все это привело к тому, что ситуация стала угрожающей и может обернуться отходом трудящихся от профсоюзов, деятельность которых, на их взгляд, не способствует защите интересов простых граждан (что не соответствует действительности). Формированию подобных негативных представлений о профсоюзном движении способствует антипрофсоюзная направленность большинства СМИ, антипрофсоюзная позиция работодателей, а также враждебная позиция «альтернативных» профсоюзов. По последним данным ВЦИОМ (март 2016) деятельность профсоюзов одобряет **34,3%** (предпоследнее место) и не одобряет **33,3%**. Таким образом индекс одобрения населением профсоюзов упал до неприемлемой величины.

Работа по созданию имиджа должна вестись целенаправленно и различными средствами по каждому из *каналов восприятия*. Таких каналов четыре: визуальный, вербальный, событийный и контекстный.

~ Визуальное измерение формирует внешний образ: соответствие внешнего облика представителей профсоюза, антуража массовых мероприятий поставленным целям и декларируемой общественной позиции;

~ Вербальное измерение – культура общения, обороты речи, публичные выступления, доклады, интервью, статьи, деловая переписка, умение вести беседу по телефону;

~ Событийное измерение – это нормативно-этическая сторона поступка, поведения, деятельности в целом, т.е. речь идет о репутации организации: динамика формирования имиджа определяется репутацией субъекта;

~ Контекстное измерение рассматривают как присоединение имиджа других людей и организаций, являющихся деловыми партнерами или оппонентами по переговорам, что также оказывает влияние на репутацию ФНПР и имидж в целом. Поэтому в работе по формированию имиджа вопрос о репутации требует особого внимания.

Остановимся на отдельных *элементах структуры имиджа профсоюзов*:

- *Имидж субъекта* – представление общества относительно уникальных характеристик.

Это означает, что мы должны представить обществу все преимущества именно ФНПР: то, что это крупнейшее объединение профсоюзов, что оно признано на международном уровне, что руководители Федерации и ее членских организаций на равных ведут переговоры с главами исполнительной и представительной власти и т.п.

Здесь основная роль отводится службам членских организаций ФНПР по связям с общественностью. Они должны регулярно, используя каждый информационный повод – большой и маленький – выдавать информацию в те СМИ, которые не связаны непосредственно с профсоюзами (назовем их внешними). Как показывает практика, хороший эффект дает работа с корреспондентами федеральных и региональных информационных агентств.

- *Внутренний имидж структуры* – представление сотрудников о своей организации, лидере.

Необходима серьезная организационная работа, связанная с омоложением профсоюзных кадров, оздоровлением социально-психологической атмосферы, укреплении дисциплины и повышением материального стимулирования освобожденных профсоюзных работников. Не последнюю роль в этих процессах должны играть профсоюзные издания, ориентированные на профработников. Необходимо честно рассказывать об имеющихся проблемах и стимулировать перемены, что постепенно приведет к улучшению внутреннего имиджа ФНПР.

- *Имидж лидера и его ближайшего окружения* – представление о способностях, установках, ценностных ориентациях и т.д.

Лидер профсоюза – это публичный человек, и он должен сознавать это, быть готовым к публичности еще на этапе выдвижения своей кандидатуры. Задача профсоюзных СМИ, подразделений по связям с общественностью –

регулярно в выгодном свете показывать деятельность профлидеров, от председателя профкома до Председателя ФНПР.

- *Имидж потенциальных членов профсоюзов* – представление о стиле жизни, общественном статусе, о личностных (психологических) характеристиках трудящихся.

Необходимо четко осознавать, кого мы собираемся вовлекать в профсоюзы. Для этого необходимо проведение целенаправленных социологических исследований.

Совершенствование имиджа профсоюзов призвано помочь решить одну из главных задач, поставленных в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» – демократизация профсоюзной жизни, обеспечение непосредственного участия членов профсоюзов в решении всех вопросов деятельности профсоюзной организации, активного и осознанного членства трудящихся в профсоюзах.



Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями),
<http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>
2. Конвенция МОТ № 87 «Конвенция о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы» (1948).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm
3. Конвенция МОТ № 98 «Конвенция о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (1949)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm
4. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c135_ru.htm
5. Конституция Российской Федерации,
<https://www.consultant.ru/popular/cons/>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями),
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

7. Федеральный закон "Об общественных объединениях" от 19.05.1995 N 82-ФЗ (с изменениями),
<http://www.consultant.ru/popular/obob/>
8. Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ (с изменениями),
<https://www.consultant.ru/popular/nekomerz/>
9. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями),
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/
10. Федеральный закон от 08.08.2001 N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей",
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32881
11. Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства, утв. постановлением Исполкома ФНПР 28 августа 2002 года №4-4, архив ФНПР.
12. Концепция информационной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 № 6-10. <http://www.fnpr.ru/n/256/6596.html>
13. Концепция кадровой политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 12.02.2003 № 4-3, <http://www.fnpr.ru/n/30/205/3681.html>
14. Концепция молодежной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального совета ФНПР от 2.10.2002 г. № 3-4. <http://www.fnpr.ru/n/4/26/24.html>

15. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года»
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8643.html>
16. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О внесении изменений в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России»
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8644.html>
17. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «Об Основных положениях устава общероссийского, межрегионального профсоюза»
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8646.html>
18. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О порядке проведения отчетно-выборной кампании Федерации Независимых Профсоюзов России» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8647.html>
19. Постановление IX съезда ФНПР от 09.02.2015 «Об отчете Генерального Совета ФНПР о деятельности по выполнению решений VII съезда Общественной организации «Федерация Независимых Профсоюзов России», стратегии и тактике дальнейших действий ФНПР, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10506.html>
20. Резолюция IX съезда ФНПР «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР –

важные факторы современного развития профсоюзов»
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>

21. Резолюция IX съезда ФНПР «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов»
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>
22. Рекомендации общероссийским профсоюзам – членским организациям ФНПР «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору, подготовке и продвижению резерва кадров», утв. постановлением Исполкома ФНПР от 25.02.09 г. №1-7.
<http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/4568.html>
23. Рекомендации по информационному взаимодействию профсоюзных организаций, утв. постановлением Исполкома ФНПР от 20.11.2012 № 6-12.
<http://www.fnpr.ru/n/256/7597.html>
24. Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. Научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТиСО», 2014.
25. О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТиСО», 2013.
26. Организационная работа в первичной профсоюзной организации. Методические рекомендации. – М.: ИД «АТиСО», 2013.
27. Реформирование организационных структур профсоюзов в контексте повышения их эффективности. Аналитические материалы. – М.: ИД «АТиСО», 2012.

**Вниманию
руководителей и специалистов
организационных структур ФНПР
и образовательных учреждений профсоюзов!**

Территориальные организации профсоюзов: состояние, проблемы организационного укрепления. *Научно-методические рекомендации.*

Территориальные организации профсоюзов являются важнейшим элементом профсоюзной структуры. От их работы во многом зависит эффективность деятельности членских организаций ФНПР и Федерации в целом. Какие ресурсы нужны для нормального функционирования территориальных организаций? Что препятствует их эффективной работе? Какие меры необходимо реализовать для организационного, кадрового и финансового укрепления территориальных организаций профсоюзов? Вышеназванным проблемам посвящены настоящие научно-методические рекомендации, адресованные, прежде всего, общероссийским профсоюзам и их территориальным организациям. Стоимость издания 250 рублей (включая НДС).

Краткий курс лекций по основам организационной работы в профсоюзах.

Данный краткий курс лекций предназначен для повышения квалификации профсоюзных работников, участвующих в организации обучения профсоюзного актива и преподавателей системы профсоюзного образования. Вместе с тем он может быть рекомендован как методическое пособие по основам организационной работы для профсоюзных руководителей и специалистов организационных отделов общероссийских профсоюзов, территориальных и первичных организаций, территориальных объединений организаций профсоюзов. Стоимость издания 250 рублей (включая НДС).

Молодежь о развитии профсоюзного движения. По итогам конкурса «Профсоюзный мастер 2015». Информационно-аналитические материалы.

В 2015 году Федерация Независимых Профсоюзов России организовала и провела Всероссийский конкурс-форум «Профсоюзный мастер 2015», в котором приняли участие более 1000 представителей профсоюзной молодежи. Участники финального этапа конкурса представили проекты по модернизации и развитию профсоюзного движения России. В настоящий сборник вошли предложения лауреатов конкурса-форума в области новых методов мотивации профсоюзного членства, использования современных технологий в информационной работе, совершенствования кадровой работы профсоюзов, защиты социально-трудовых прав молодежи. Стоимость издания 150 рублей (включая НДС).

Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. Научно-методические рекомендации.

В настоящей работе проанализированы основные проблемы реализации демократических принципов в деятельности российских профсоюзов, а также даны некоторые практические рекомендации, способствующие расширению профсоюзной демократии и повышению активности членов профсоюзов. Как создать по-настоящему демократическую профсоюзную организацию? Как обеспечить активное участие работников в заключении коллективного договора и контроле за соблюдением социально-трудовых прав на рабочих местах? Как организовать обучение и информирование рядовых членов профсоюза? Как провести демократические выборы? Вышеназванным проблемам, и не только им, посвящены настоящие научно-методические рекомендации, адресованные, прежде всего, профсоюзным работниками и активистам.

Межнациональные отношения в современной России: проблемы и перспективы.

Для России – с ее многообразием языков, традиций, этносов и культур – национальный вопрос, без всякого преувеличения, носит фундаментальный характер, ибо одним из главных условий самого существования нашего государства является гражданское и межнациональное согласие. Проблемам межнациональных отношений в современной России посвящен настоящий сборник, включающий мнения, суждения, позицию, предложения и выводы ученых и специалистов, высказанные в ходе дискуссии на заседании межвузовского теоретико-методологического семинара научно-педагогических работников г. Москвы, руководителей общероссийских профсоюзов. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

Карьера профсоюзных кадров. Проблемы формирования и развития: научно-методические рекомендации.

К числу факторов, сдерживающих привлекательность профсоюзной работы, следует отнести проблемы карьеры профсоюзных кадров. Данным вопросам посвящена настоящая работа, подготовленная по результатам комплексного исследования, осуществленного Институтом профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений в 2014–2015 гг. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях. Практика, проблемы, направления совершенствования. Из практики работы.

Координационные советы организаций профсоюзов в муниципальных образованиях – важное звено в организационной структуре профсоюзов. Анализу и обобщению практики их работы посвящены настоящие методические рекомендации. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. *Аналитические материалы.* Систематическая оценка деятельности руководителей профсоюзных организаций является одним из условий создания необходимых предпосылок для повышения эффективности их труда и проведения целенаправленной кадровой политики. В данной работе проанализирована практика общероссийских профсоюзов в этом направлении деятельности и предложена примерная методика комплексной оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

Организационная работа в первичной профсоюзной организации. *Методические рекомендации* Эффективность работы общероссийских профсоюзов в значительной мере обусловлена совершенствованием деятельности первичных профсоюзных организаций. Именно они представляют и защищают интересы трудящихся на рабочем месте, от их активной деятельности зависят авторитет и результативность действий профсоюзов в целом. В контексте последнего очевидно, что в числе важнейших проблем современного этапа развития профсоюзного движения – повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций. Этому посвящены настоящие методические рекомендации. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

Подготовка и проведение отчетов и выборов в профсоюзе, отчетно-выборных конференций территориальных объединений организаций профсоюзов. *Методические рекомендации в вопросах и ответах.* 29 октября 2013 года VIII (внеочередной) съезд ФНПР принял ряд важных решений, касающихся организационно-правовых основ деятельности Федерации и ее членских организаций. В развитие этих решений Генеральный Совет ФНПР 11.12.2013 г. внес изменения в

Примерную инструкцию по проведению отчетов и выборов в Профсоюзе, утвердил единую Инструкцию по подготовке и проведению отчетно-выборной Конференции территориального объединения организаций профсоюзов и принял новый Порядок выдвижения кандидатур для избрания председателем территориального объединения организаций профсоюзов. Все эти документы необходимо в обязательном порядке учитывать в ходе отчетно-выборной кампании. Настоящие методические рекомендации подготовлены по поручению Генерального Совета ФНПР в целях оказания практической помощи профсоюзным организациям при подготовке и проведении отчетов и выборов. Стоимость издания 200 рублей (включая НДС).

Для получения настоящих изданий просим Вас направить заявку, с указанием наименования работы и количества экземпляров, по адресу: 109387, г. Москва, ул. Тихая, 30 по факсу 8-499-722-74-27 или E-mail: nicipd@yandex.ru

**Краткий курс лекций по основам организационной
работы в профсоюзах.**

Ответственный за выпуск:

***С.Е. Демидова – вице-президент исполнительный директор
ИПД ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук***

Редактирование и компьютерный набор:

И.Ю. Богачева

Верстка: Л.Г. Орлова

Информационно-издательский центр «АТиСО»
Адрес редакции: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел.: 8(499) 739-63-50, 8(499) 739-62-81

Формат А-5. Тираж экз. П.л. – 13,4
Заказ №

Отпечатано в копировально-множительном отделе «АТиСО»