

**МЕТОДИКА ВОВЛЕЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗ
И СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Руководство для профсоюзных организаторов

Томск, 2011

Подготовлено отделом организационно-массовой работы
Федерации профсоюзных организаций Томской области.

Профессиональные союзы – это высшая форма проявления рабочего сознания, характеризующаяся коллективными действиями по защите прав и интересов трудящихся, стремлением на равноправной основе к участию в управлении предприятием и установлению экономической демократии.

Однако работодатель далеко не всегда соблюдает трудовое законодательство и выполняет все свои обязанности по отношению к наемным работникам, т.к. прежде всего, ставит перед собой задачу снижения издержек и повышения прибыли. При этом он часто полагает, что работники полностью от него зависят, а значит, обязаны принять те условия работы, которые он им предлагает, если же они не хотят их принимать, то могут искать другое место работы.

Сейчас, в условиях мирового экономического кризиса, работодатели зачастую используют ситуацию для решения собственных проблем, объясняя все объективными причинами. Работники становятся заложниками страха остаться без работы, лишиться средств к существованию, и соглашаются на сокращенную рабочую неделю, снижение уровня оплаты труда, терпят задержки выплаты заработной платы.

Надо заметить, что подобные ситуации возникали и двести, и сто, и десять лет назад. Опыт рабочего человека подсказывает, что покорными становятся работники, которые поодиночке противостоят работодателю. Единственно действенный способ в рамках законодательства защитить свои права-объединиться и создать профсоюзную организацию.

Но не всегда инициатива работников по созданию профсоюзной организации заканчивается успехом, очень часто работникам нужна поддержка профсоюза. Более того, именно профсоюзы могут организовать мощную кампанию по пропаганде профсоюзного движения и вовлечению работников в профсоюз.

С чего начать?

Посмотрите на статистические данные своей профсоюзной организации. Определите тенденции: снижается ли численность; есть ли приток новых членов профсоюза; есть ли приток новых работников; создаются ли в организации (отрасли) новые рабочие места; вступают ли новые работники в профсоюз, если не спешат, то почему; есть ли в организации профсоюза молодежь, есть ли молодежь среди новых работников – не членов профсоюза. Для принятия правильного решения надо: определить поле деятельности, конкретных энтузиастов-исполнителей, темпы вашей работы (например, ежемесячно принимать 3-10 человек в профсоюз, или создавать одну организацию профсоюза там, где ее нет).

Успех – это результат правильно разработанной стратегии и умелой тактики.

Часто правильные решения не реализуются потому, что мы плохо представляем, чего в конечном итоге хотим достигнуть и что необходимо делать на каждом этапе для продвижения вперед.

Рассмотрите цель с трех точек зрения

- **Рабочих**, т.е. ответьте на вопросы: Зачем им нужен профсоюз? Готовы ли они к действиям по созданию организации?
- **Профсоюза**. Есть ли необходимость создания организации именно на этом предприятии? Сможет ли профсоюз защитить права и улучшить условия труда работников на этом предприятии?
- **Работодателя**. Как он отнесется к созданию организации профсоюза: будет сотрудничать или займет антипрофсоюзную позицию?

Разделите поле своей деятельности на три сектора

- Коллективы с благоприятными условиями для создания организации профсоюза;
- Коллективы с относительно нейтральной средой;
- Коллективы с агрессивной средой.

На первом этапе предпочтение, безусловно, надо отдать организациям с благоприятными условиями для вовлечения работников в профсоюз.

Разработайте план действия

Основными пунктами плана могут быть:

- Сбор необходимой информации;
- Установление контакта с работниками выбранной вами организации;
- Проведение рекламных акций профсоюза;
- Формирование инициативной группы из числа подготовленных работников;
- Установление контакта с работодателем;
- Подготовка и проведение учредительного собрания организации профсоюза;
- Помощь новой организации профсоюза в установлении партнерских отношений с работодателем и заключении коллективного договора.

Правовые основания для создания организации профсоюза

Если работники принимают решение о вступлении в профессиональный союз и создании своей профсоюзной организации, никто не в праве запретить им сделать это, более того, принуждение к выходу из профсоюза, дискриминация работников за принадлежность к профсоюзу запрещены международным законодательством и законами Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации

Статьей 30 гарантируется свобода деятельности общественных объединений, дается право на объединение и создание профессиональных союзов.

Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Это единственный закон, вбирающий в себя все основные права профессиональных союзов в решении наиболее значимых для работников вопросов. Он закрепляет многие права, которые более чем за 100 лет своего существования в России профсоюзы имели и отстаивали.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» дается определение профсоюза как, добровольного общественного объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемого в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Определяет основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними. Обеспечивает права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Конвенции Международной Организации Труда (МОТ)

- № 87 «О свободе Ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;*
- № 98 « О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г.*

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», Устав общероссийского профсоюза

В уставе профсоюза указываются цели, задачи и структура профсоюза, полномочия организаций и выборных профсоюзных органов различного уровня, в том числе полномочия первичной организации профсоюза, порядок избрания выборных профсоюзных органов, в том числе профсоюзного комитета и председателя первичной профсоюзной организации.

Что делать организаторам по вовлечению работников в профсоюз и созданию новых организаций профсоюза?

Конечно, организатор этой работы должен быть, прежде всего, лидером. Он должен нестандартно мыслить, предлагать новые идеи,

уметь взять ответственность на себя, заботиться о том, чтобы организация профсоюза была популярной у работников и имела высокий авторитет. С другой стороны хороший организатор должен уметь пробудить желание у других работников проявить лидерские качества по мере роста их опыта и уверенность в себе. У организатора должен быть опыт работы с людьми, умение понимать их и развивать их способности. Он должен говорить на простом языке, который был бы понятен даже людям с небольшим опытом и знаниями. Его задача доверительно беседовать с работниками, а не читать лекции и произносить речи. Он не должен смущаться и теряться, если услышит неприятный вопрос или высказывание.

Как собрать необходимую информацию?

Прежде, чем начать работу по привлечению новых членов профсоюза и созданию организации профсоюза, необходимо получить разностороннюю информацию об организации, в которой Вы решили действовать. Для дальнейшей работы вам необходимо знать:

- общую численность работников, молодежи, женщин, инженерно-технических работников и рабочих;
- сменность, текучесть кадров, соотношение ручного и высоко технологического труда, специфику производства;
- организационно-правовую форму предприятия;
- управленческую и производственную структуру организации;
- экономическое положение организации;
- условия труда и его оплату;
- проблемы социального и трудового характера;
- кто является неформальными лидерами;
- на кого можно опереться при создании профсоюзной организации (бывшие члены профсоюза, активисты и др.)

Для получения необходимой информации можно использовать частные беседы с работниками, анкеты, изучение общественного мнения. Можно получить опосредованную информацию через рекламные буклеты, сайт организации в Интернете. Ведь работодатель занимается продвижением продукции на рынке, набирает кадры, сдает отчеты во внебюджетные фонды и т.д.

Полученную информацию необходимо систематизировать, главное, что необходимо извлечь из полученной информации: есть ли

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

Установите контакт с работниками, потенциальными членами инициативной группы и профсоюза.

Это можно сделать:

- *через своих знакомых и знакомых членов профсоюза;*
- *вне рабочего места, как бы в случайных встречах в баре, кафе, на спортивной площадке;*
- *можно оказать помощь работникам в решении правовых вопросов;*
- *организовать индивидуальные консультации.*

Только сами работники 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 условия и оплату труда?
- 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 себя, свои трудовые права?

- Спросите собеседника о том, как на эти вопросы ответили бы его ближайшие коллеги. Выясните, какова степень разногласий среди работников в решении их проблем.
- 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, являются ли они хорошими работниками?

Дайте понять, что работникам организации поможет профсоюз, потому что:

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

Вот, например советы организатору, которые сформулированы Департаментом профсоюзного развития профсоюза «Солидарность» (Польша):

- *завязывай близкие контакты с работниками и поддерживай старые;*
- *говори работникам, что профсоюз принадлежит им, и сам придерживайся этого правила;*
- *не делай за работников того, что они могут сделать сами;*
- *профсоюз не заключается в предоставлении услуг взамен уплаченных профсоюзных взносов – это коллективные действия работников, желающих изменить качество своей жизни;*
- *цель профсоюза – помочь работникам, которые хотят изменить свою жизнь;*
- *работников надо объединять, а не разъединять;*
- *не бойся одобрить действия работников, которые хотят создать свою профсоюзную организацию;*
- *не бойся личной встречи с работниками, если даже они чего-то не делают или боятся говорить о каких-то проблемах;*

- помни о поиске потенциальных лидеров среди работников;*
- у работников достаточно начальников, организатор не должен становиться очередным;*
- работники в группах могут выбрать своих лидеров;*
- не говори и не обещай слишком много;*
- избегай недооценки работников;*
- целенаправленно собирай силы для борьбы;*
- работники имеют право на риск в поставленных целях;*
- убедить работников, что есть только одна сила – их воля к борьбе за свои права и интересы;*
- просчитывай ситуацию для того, чтобы можно было избежать некоторые проблемы.*

Организуйте рекламную акцию профсоюза

Для того, чтобы понять зачем нужен профсоюз, работники должны сами составить представление о нем. Чтобы они могли ближе познакомиться с организацией профсоюза:

- можно пригласить работников организации на спортивные соревнования, на профессиональный праздник, конкурс профессионального мастерства, организованные профсоюзом;*
- предложите агитационный материал (листовки, календари, плакаты, буклеты);*
- расскажите или продемонстрируйте фильм, о каком-то важном деле профсоюза.*

Сформируйте инициативную группу

Сначала найдите единомышленников, тех кто, считает, что профсоюз в организации нужен. Как минимум должно быть три человека. Но гораздо лучше, если таких людей будет больше, и они будут представлять различные структурные подразделения организации.

Обычно инициативная группа состоит из добровольцев, которые контактируют с профсоюзом. К этой группе могут присоединиться люди, желающие вступить в профсоюз после первых контактов с организатором. Работникам надо объяснять зачем им нужен на предприятии профсоюз, как сами работники могут изменить ситуацию.

С членами инициативной группы следует провести совещание и объяснить задачи инициативной группы, рассказать о возможных антипрофсоюзных действиях, как работодателя, так и некоторых работников, необходимо организовать обучение инициативной группы.

Задачи инициативной группы заключаются в том, чтобы:

- поддержать организатора в его работе;*
- создать сеть интенсивного общения работников организации;*
- нейтрализовать антипрофсоюзные настроения среди работников;*
- сформировать списки работников организации с характеристикой их отношения к профсоюзу (бывший член профсоюза, положительно настроен, отрицательно настроен, решительный противник, равнодушен);*
- распространять печатную продукцию – плакаты, листовки и т.п.*

На каждом этапе по созданию организации профсоюза организатор и члены инициативной группы могут столкнуться с антипрофсоюзной деятельностью работодателя. Чем лучше они будут подготовлены, тем менее неожиданной будет для них такая реакция работодателя.

Работодатель, разумеется, имеет неограниченные возможности воздействия на работников, использует их таким образом, чтобы не допустить создание организации профсоюза.

Работодатель и управленческий персонал используют все от «сладких слов и обещаний» до угрозы увольнения работников, реструктуризации и закрытия предприятия.

Организатор, при создании первичной профсоюзной организации должен понимать, что главный механизм, которым пользуется профсоюз в защите прав и интересов работников – социальное партнерство. А значит работать следует не только с работниками, но и с работодателями, руководителями среднего звена. До них необходимо довести, что создание первичной профсоюзной организации может послужить и их интересам.

- Профсоюз вовсе не желает остановки производства, профсоюз за повышение производительности труда, улучшение качества, конкурентоспособности продукции и упрочение положения фирмы на рынке.
- Возможно, региональное законодательство о социальном партнерстве дает некоторые преимущества организациям, имеющим коллективный договор, при получении городского (регионального) заказа.
- Дополнительные выплаты работникам по коллективному договору, находят налоговые послабления в соответствии с Налоговым кодексом и Трудовым кодексом.
- Решения, которые до сих пор вызывали протесты со стороны работников, например размеры премии, надбавок, дополнительных выплат, теперь будут регулироваться в соответствии с коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Повышение заработной платы работникам, дополнительные выплаты отражаются и на заработной плате руководителей среднего звена.
- Профсоюз может быть источником информации о положении дел в организации, отрасли, регионе, которая не всегда поступает к руководителям среднего звена своевременно.

Другими словами, можно уже на ранних этапах начать работу с руководителями среднего звена. Можно создать ситуацию, когда они будут чувствовать себя в меньшей опасности, так как в организации есть профсоюз. Для работодателя профсоюзная организация может послужить механизмом создания атмосферы делового сотрудничества на фирме, формирования эффективной организационной культуры и определенных традиций, норм поведения работников в организации.

Аргументы, которые можно использовать в беседе с работодателем

- В нашем субъекте Федерации развита система социального партнерства, действует закон «О социальном партнерстве». Профсоюзы выступают как одна из равноправных сторон. На

нашем предприятии первичная профсоюзная организация может быть таким же партнером работодателю при заключении коллективного договора. Наличие коллективного договора служит гарантией лояльного отношения к Вам как к предпринимателю со стороны городских органов власти и самоуправления. Кроме того, Налоговый кодекс РФ предполагает возможность снижения налогооблагаемой базы при условии социальных выплат работникам, предусмотренных коллективным договором.

- Профсоюзная организация, так же как и Вы, работодатель, заинтересована в стабильной работе предприятия, в выпуске качественной и конкурентоспособной продукции. Мы можем гарантировать социальный мир на предприятии при условии выполнения коллективного договора.
- Профсоюзная организация, так же как и Вы, работодатель, заинтересована в повышении квалификации работников предприятия, в выполнении ими правил внутреннего распорядка, Устава предприятия. При условии выполнения коллективного договора профсоюзная организация готова контролировать соблюдение трудовой дисциплины.
- Профсоюзная организация одной из своих задач ставит регулирование социально-трудовых отношений. При условии выполнения коллективного договора Мы готовы взять на себя вопросы урегулирования трудовых споров, рассмотрения социальных проблем работников.

Обучение инициативной группы

Для того, чтобы члены инициативной группы стали настоящими помощниками, очень важно своевременно их обучить. Они должны разделять ценности профсоюза и научиться выполнять уставные требования, получить в процессе обучения ответы на интересующие их вопросы. С этой целью организатору следует подготовить программу обучения и провести ряд образовательных встреч.

Следующим этапом проведите анализ настроений работников, по той информации, которую вам представят члены инициативной группы. Вы сможете наглядно увидеть карту настроений и сделать вывод о готовности работников организации к вступлению в профсоюз.

Если считаете, что ситуация позволяет, начните готовить организационное собрание.

Проработайте повестку дня, порядок ведения собрания. Обсудите возможный состав выборных органов: профсоюзного комитета и ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации.

При подготовке к собранию следует учесть то, как относится к профсоюзу работодатель. Если отрицательно, то это может вызвать некоторые осложнения, но не может служить препятствием к созданию профсоюзной организации. При этом желательно, чтобы:

- время проведения собрания (конференции) не совпадало с рабочим временем;*
- определить место проведения собрания вне территории предприятия;*
- приготовления к собранию и агитационную работу вести в условиях «конспирации».*

Раздайте бланки заявлений о вступлении в профсоюз и перечислении членских взносов для распространения среди положительно настроенных работников. (Приложения 1, 2).

Организационное собрание

Инициативная группа определяет дату, время, место проведения собрания (конференции). Как правило, это нерабочее время, возможно вне предприятия, тем более, если работодатель настроен отрицательно. На собрании должно присутствовать не менее трех человек. Если структурные подразделения организации территориально отдалены друг от друга, целесообразно провести конференцию. В этом случае на конференцию приглашаются представители структурных подразделений. Необходимо учесть, что для организационных (учредительных) собраний и конференций понятие (кворум) не распространяется. Все участники, в соответствии со статьей 19 Федерального закона «Об общественных объединениях» автоматически становятся членами организации. Но так как учреждается первичная организация профсоюза, а работники в соответствии с Уставом вступают в профсоюз, инициативная группа и собирала заранее заявления о вступлении в профсоюз и уплате членских взносов.

Организационное (учредительное) собрание ведут организатор и члены инициативной группы. На собрание можно пригласить работодателя (если он положительно настроен), представителей территориальной организации профсоюза.

Порядок голосования (тайное или открытое) определяет собрание (конференция), подсчет голосов производится по каждой кандидатуре. Избранными считаются те, за кого проголосовали более половины участников собрания (конференции).

Профсоюзная организация считается созданной с момента принятия соответствующего решения.

Если профсоюзная организация многочисленна и желает пользоваться правами юридического лица, это означает, что она будет иметь свой расчетный счет в банке, имеет право осуществлять сделки, заключать договоры, приобретать и распоряжаться имуществом, представлять в судах без дополнительной на то доверенности. Но в таком случае возникает обязанность ежеквартально отчитываться в налоговых органах, и во внебюджетных государственных фондах.

Если принимается решение, что профсоюзная организация не будет пользоваться правами юридического лица (а это не влечет за собой ограничения в тех правах и функциях, которыми наделены профсоюзы), то финансовое обслуживание осуществляется территориальной организацией профсоюза.

Соответствующий орган территориальной организации общероссийского профсоюза, на основании вашего решения, должен принять решение о принятии новой первичной профсоюзной организации на профсоюзное финансовое обслуживание. Причем все операции с финансовыми средствами организации будут производиться только по решениям профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

Законодательство обязывает работодателя, при наличии личных заявлений от членов профсоюзной организации, взимать профсоюзные взносы и перечислять их на счет профсоюза безналичным путем.

Оформление документации

После проведения собрания необходимо оформить протоколы профсоюзного собрания и заседания ревизионной комиссии (Приложения 3, 4). Оформление протоколов и документации это очень важная сторона работы. Протокол организационного (учредительного) собрания подписывается всеми членами рабочего президиума, к протоколу прилагается список участников собрания с их данными и личной подписью. Документы о создании организации профсоюза представляются в территориальную организацию профсоюза. Если принято решение, что организация будет пользоваться правами юридического лица, то документы необходимы и для регистрации в органах юстиции, налоговых органах и во внебюджетных фондах.

Приложение 1

В территориальную организацию

(Наименование организации)

от _____
(Фамилия, имя, отчество, должность, организация)

Заявление

Прошу принять меня в профсоюз _____

(Наименование профсоюза)

Дата _____ Подпись _____

Р.С. Образец заявления для членов инициативной группы, после организационного собрания и создания первичной профсоюзной организации, заявление пишется в первичную профсоюзную организацию

Приложение 2

Директору _____
(Наименование предприятия)

(Фамилия, имя, отчество)

Председателю профсоюзного комитета

(Наименование предприятия)

(Фамилия, имя, отчество)

От _____
(Фамилия, имя, отчество, должность)

Заявление

Прошу ежемесячно удерживать и перечислять из моей заработной платы денежные средства в размере 1%, предназначенные для уплаты членского профсоюзного взноса, на расчетный счет профсоюзной организации

Дата _____ Подпись _____

ПРОТОКОЛ
организационного профсоюзного собрания (конференции)
(наименование организации, предприятия)

Дата _____

_____ (Место проведения)

Присутствует _____

Председатель собрания (конференции) _____

Секретарь собрания (конференции) _____

Список участников собрания (конференции) прилагается

_____ (Ф.И.О.)

_____ (Ф.И.О.)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1) О создании первичной профсоюзной организации _____
(Наименование

_____ предприятия, организации с указанием принадлежности к общероссийскому профсоюзу)

2) О выборах председателя первичной профсоюзной организации.

3) О выборах профсоюзного комитета.

4) О выборах контрольно-ревизионной комиссии.

5) О регистрации первичной профсоюзной организации как юридического лица.

6) О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

I. По первому вопросу

слушали: о создании первичной профсоюзной организации _____
(наименование

_____ предприятия, организации с указанием принадлежности к общероссийскому профсоюзу)

С информацией по данному вопросу выступил председатель оргкомитета (инициативной группы) _____

(Ф. И. О.)

Краткое содержание. (Информация прилагается).

В обсуждении приняли участие:

1. _____

2. _____

3. _____

(Ф. И. О., должность, краткое выступление или предложение о создании профсоюзной организации)

Постановили:

1. Создать первичную профсоюзную организацию _____

(Наименование предприятия, организации)

в составе территориальной организации (соответствующего общероссийского профсоюза) _____

(Наименование)

2. Обратиться в территориальный профорган соответствующего профсоюза с просьбой о принятии на профсоюзное обслуживание.

В деятельности первичной профсоюзной организации руководствоваться Уставом профсоюза _____

(Наименование)

(Устав прилагается) и Положением о первичной профсоюзной организации данного профсоюза (Положение прилагается).

Постановление принято единогласно (или большинством голосов)

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____

(Кол-во)

(Кол-во)

(Кол-во)

II. По второму вопросу

слушали: о выборах председателя первичной организации профсоюза.

Предложена (ы) кандидатура (ы) _____

(Ф.И.О., должность)

1-й вариант (открытое голосование).

В результате персонального обсуждения предложено избрать председателем первичной организации профсоюза: _____

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____

(Кол-во)

(Кол-во)

(Кол-во)

2-й вариант (тайное голосование).

В этом случае избирается счетная комиссия, утверждается протокол счетной комиссии об избрании председателя счетной комиссии, готовятся бюллетени для тайного голосования.

Слушали: Об избрании счетной комиссии.

Постановили: Избрать счетную комиссию из человек в следующем составе:

1. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

2. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

3. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

Слушали: о распределении обязанностей между членами счетной комиссии.

Постановили: Протокол № 1 заседания счетной комиссии об распределении обязанностей между членами счетной комиссии принять к сведению.

Слушали об избрании председателя первичной организации профсоюза: В бюллетени для голосования были внесены следующие кандидатуры:

1. _____
2. _____

В результате голосования за 1. _____ проголосовали «За» _____ чел. «Против» _____ чел. «Воздержались» _____ чел.

За 2. _____ проголосовали «За» _____ чел. «Против» _____ чел. «Воздержались» _____ чел.

Председателем первичной организации профсоюза избран _____

III. По третьему вопросу

слушали: о выборах профсоюзного комитета.

Поступили предложения избрать профсоюзный комитет в количестве _____ человек (количественный состав утверждается голосованием).

Персонально в состав профкома были выдвинуты следующие кандидатуры:

1. _____
2. _____
3. _____

1-й вариант (открытое голосование).

В результате персонального обсуждения в состав профкома рекомендованы следующие товарищи:

1. _____
2. _____
3. _____

В результате голосования в состав профкома избраны:

1. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

2. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

3. _____ «За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____.
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

Постановили: избрать профсоюзный комитет в составе:

1. _____
2. _____
3. _____

Принято единогласно (или большинством голосов)

2-й вариант (тайное голосование).

Слушали: Сообщение председателя счетной комиссии об итогах выборов профсоюзного комитета.

Постановили: Протокол № 2 заседания счетной комиссии о результатах тайного голосования по выборам профсоюзного комитета утвердить.

В результате тайного голосования в состав профкома избраны:

1. _____
2. _____
3. _____

Принято единогласно (или большинством голосов).

IV. По четвертому вопросу

слушали: о выборах ревизионной комиссии.

Поступили предложения избрать ревизионную комиссию в количестве _____ человек.

Персонально в состав ревизионной комиссии выдвинуты следующие кандидатуры:

1. _____
2. _____
3. _____

Постановили: избрать ревизионную комиссию в составе:

1. _____
2. _____
3. _____

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

V. По пятому вопросу

слушали: о правоспособности первичной профсоюзной организации _____
_____ как юридического лица.

(Наименование)

1-й вариант.

Постановили: Считать необходимым наличие права юридического лица для первичной профсоюзной организации _____ .
(Наименование)

Поручить профсоюзному комитету направить определенные законодательством документы для государственной регистрации первичной профсоюзной организации _____ .
(Наименование)

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

2-й вариант.

Постановили: Считать необязательным наличие права юридического лица для первичной профсоюзной организации _____ .
(Наименование)

Обратиться в территориальный профорган соответствующего профсоюза с просьбой о принятии на финансовое обслуживание данной первичной профсоюзной организации.

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

VI. По шестому вопросу

слушали: о порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

Постановили: Установить безналичный порядок уплаты членских профсоюзных взносов.

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

Председатель собрания
(конференции) _____ Расшифровка подписи
(Подпись)

Секретарь собрания
(конференции) _____ Расшифровка подписи
(Подпись)

ПРОТОКОЛ № 1
заседания ревизионной комиссии профсоюзной организации

(Наименование первичной профсоюзной организации)

Дата: _____

Присутствовали:

Члены ревизионной комиссии: _____

Приглашенные: _____

Председательствовал _____

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Выборы председателя ревизионной комиссии профсоюзной организации.

2. Выборы секретаря ревизионной комиссии профсоюзной организации.

1. СЛУШАЛИ: _____

(Ф.И.О.)

об избрании председателя ревизионной комиссии профсоюзной организации

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать председателем ревизионной комиссии профсоюзной организации _____

(Ф.И.О.)

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

2. СЛУШАЛИ: _____

(Ф.И.О.)

об избрании секретаря ревизионной комиссии профсоюзной организации

ПОСТАНОВИЛИ:

Избрать секретарем ревизионной комиссии профсоюзной организации _____

(Ф.И.О.)

Результаты голосования:

«За» _____ «Против» _____ «Воздержались» _____ .
(Кол-во) (Кол-во) (Кол-во)

Председатель ревизионной
комиссии _____ Расшифровка подписи
(Подпись)

Секретарь ревизионной
комиссии _____ Расшифровка подписи
(Подпись)

Примерная программа обучения организаторов и членов инициативных групп

Встреча 1

Проследите вместе с группой всю цепочку создания организации профсоюза. Познакомьте их со структурой ФНПР и отраслевого профсоюза. Определите, в состав какого профсоюза, объединяющего работников вашей или аналогичной отрасли, хотела бы войти будущая первичная профсоюзная организация. Рассмотрите структуру профсоюза и найдите в ней место своей будущей организации. Обсудите позитивные примеры деятельности профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

Встреча должна проходить в непринужденной обстановке. Пусть они активно обсуждают проблемы создания организации и ее работы.

Составьте список членов инициативной группы с контактными телефонами и договоритесь о следующей встрече.

Дайте задание членам инициативной группы поговорить с работниками организации, выяснить их интересы, проблемы и опасения. За каждым членом инициативной группы закрепите структурное подразделение организации.

Встреча 2

Обсудите некоторые положения трудового законодательства (ориентируйтесь на те проблемы, с которыми уже пришлось столкнуться работникам организации или на те, которые могут возникнуть).

Рассмотрите права профсоюзов, не забудьте добавить, что работодатели часто нарушают эти права, но с этим можно бороться.

Рассмотрите тему возможной антипрофсоюзной деятельности работодателя и как это можно предотвратить.

Пусть члены инициативной группы расскажут, с кем им уже удалось пообщаться, и как реагировали на беседу работники.

Дайте им новые задания. Например, распространить листовки, агитационные материалы профсоюза.

Встреча 3

Эту встречу посвятите вопросам внутрисоюзной демократии. Рассмотрите Устав профсоюза, права и обязанности членов профсоюза, порядок формирования выборных органов. Полезно поговорить о тех

гарантиях, которые имеют профсоюзные активисты. Подискутируйте на тему, что может, а чего не положено делать профсоюзу и работодателю во время возникновения трудовых споров, как профсоюз может участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Предложите членам инициативной группы написать заявления о вступлении в профсоюз (только в том случае, если Вы как организатор, уверены, что они готовы к этому решению).

Пусть члены инициативной группы расскажут, как они справились со своим заданием и дайте им очередное задание.

Встреча 4

Начните разговор с проблемы трудовых споров. Рассмотрите конкретные ситуации, возникающие в организации.

Затроньте тему забастовки, не избегайте этой темы. Поговорите о проблемах, законности и незаконности действий работодателя и работников.

Полезно показать хронику коллективных действий профсоюза, чем закончились акции, кто принимал в них участие, приведите примеры профсоюзной солидарности.

Дайте задание составить информацию о настроении работников в закреплённом за ними подразделении.

Встреча 5

На этом занятии можно рассмотреть тему социального партнерства. Рассмотрите содержание регионального трехстороннего соглашения, отраслевого тарифного соглашения, содержание типового коллективного договора. Можно провести деловую игру «Переговоры с работодателем».

Проанализируйте информацию о настроениях работников. Дайте задание поговорить с работниками о коллективном договоре, какие положения они считают наиболее важными.

Встреча 6

Рассмотрите предложения работников предприятия, о которых расскажут члены инициативной группы. Обратите внимание на то, что работодатель далеко не всегда соглашается с предложениями работников, что переговоры бывают сложными, иногда заходят в тупик. Расскажите, какую помощь могут получить переговорщики от профсоюза, ка-

кие есть целевые профсоюзные фонды, о работе юридической службы, технической инспекции труда.

Теперь можно поговорить о профсоюзных взносах, как они собираются, распределяются, целесообразности их использования. Рассмотрите положение о ревизионной комиссии, ее цели, задачи и функции.

Попросите членов инициативной группы к следующему занятию подготовить подробный анализ настроений работников в своих подразделениях по форме, заштриховав соответствующую ячейку таблицы, в случае положительного ответа:

№ п/п	Ф.И.О.	Раньше был членом профсоюза	Положительно настроен	Сомневается	Нейтрален	Настроен резко отрицательно

Встреча 7

Проведите анализ настроений работников, по той информации, которую вам предоставят члены инициативной группы. Вы сможете наглядно увидеть карту настроений и сделать вывод о готовности работников организации к вступлению в профсоюз.

Если считаете, что ситуация позволяет, начните готовить организационное собрание.

Проработайте повестку дня, порядок ведения собрания. Обсудите возможный состав выборных органов, профсоюзного комитета и ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации.

При подготовке к собранию следует учесть то, как относится к профсоюзу работодатель. Если резко отрицательно, это не может служить препятствием к созданию профорганизации на предприятии, но может вызвать некоторые осложнения. При этом желательно, чтобы:

- время проведения собрания (конференции) не совпадало с рабочим временем;
- место проведения собрания должно быть выбрано вне территории предприятия;
- приготовления к собранию и агитационную работу вести в условиях «конспирации».

МЕТОДИКА ВОВЛЕЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗ
И СОЗДАНИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ

Руководство для профсоюзных организаторов

При подготовке использовались материалы,
размещенные на сайте ФНПР и Чувашрессовпрофа.

Отпечатанно в информационном центре
Федерации профсоюзных организаций Томской области.

Дизайн обложки, верстка –
Олег Картшов.