

ПОСОБИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Права первичной профсоюзной организации

Почему профсоюз нужен?

Чем интересен и полезен профсоюз работодателю?

С чего начать?

Рекомендации по планированию работы комиссий профкома

Членские организации Объединения организаций профсоюзов в РК

ВВЕДЕНИЕ

Работая в новых социально-экономических условиях, в условиях рыночных отношений, профсоюзы столкнулись с проблемами, которых не было раньше. Профсоюзная работа имеет свои особенности, традиции и правила, без знания которых невозможно эффективно организовать работу по защите социально-экономических и трудовых прав и интересов работников наемного труда, решать текущие задачи. Основные направления деятельности профсоюзов в значительной мере регламентируются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях» и иными нормативными актами. Важно отметить, что деятельность профсоюзов, основанная на внутрипрофсоюзной демократии (условия, членство, взаимоотношения между звеньями профсоюзной системы, между профсоюзными органами и членами профсоюза и т.п.) не подлежит правовой регламентации, а регулируется исключительно нормами уставов профсоюзов. Эти нормы не являются по своей природе юридическими и потому их применение не обеспечивается принудительной силой государства, а достигается исключительно убеждением, сознательным отношением членов профсоюзов к своим правам и добровольно принятым на себя обязанностям, внутрипрофсоюзной дисциплиной и ответственностью.

Уставы – важнейшие документы, определяющие цели и задачи профсоюзов, принципы и формы их организационного строения, единые правила и нормы внутрипрофсоюзной жизни, формы и методы практической деятельности. Устав называют «законом» профсоюзной жизни и деятельности, поскольку он принимается высшим органом профсоюза – съездом и только по его решению могут вноситься дополнения и изменения.

Профсоюзы России имеют два типа уставов: устав профсоюза общероссийского или межрегионального и устав объединения (ассоциации) профсоюзов.

Особое место в любом уставе занимает раздел «Первичная профсоюзная организация», регламентирующий порядок ее создания, реорганизацию, ликвидацию или прекращение деятельности. Здесь же определяется компетенция собрания (конференции) профсоюзного комитета, председателя профсоюзной организации, прописывается порядок образования цеховых организаций и профгрупп, а также контрольно-ревизионной комиссии. Каждая первичная профорганизация имеет права и обязанности.

Права первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация имеет право:

1. Избирать (делегировать) своих представителей в профсоюзные органы, отзывать и заменять их.
2. Участвовать о работе коллегиальных профсоюзных органов через своих представителей.
3. Входить в состав координационного совета организаций профсоюзов муниципального образования (при его наличии).
4. Вносить проекты документов и предложения на рассмотрение профсоюзных органов, получать информацию о результатах их рассмотрения.
5. Обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством о защите

прав и интересов членов Профсоюза в органах представительной, исполнительной и судебной власти.

6. Участвовать в разработке предложений Профсоюза к проектам законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

7. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями.

8. Обращаться в соответствующие органы государственной и исполнительной власти, местного самоуправления или в суд для разрешения споров, связанных с деятельностью первичной профсоюзной организации и защитой прав и интересов членов Профсоюза.

9. Вносить предложения и участвовать в деятельности территориальной организации Профсоюза по разработке и заключению регионального отраслевого соглашения, других соглашений.

10. Обращаться в профсоюзные органы с предложениями об организации массовых акций, в том числе проведения митингов, демонстраций, шествий, пикетирования, объявлении забастовки, а также о поддержке Профсоюзом коллективных действий, проводимых первичной профсоюзной организацией.

11. Обращаться в территориальную организацию Профсоюза и территориальные объединения организаций профсоюзов для получения консультаций, помощи и поддержки, использовать их возможности для обучения профсоюзных кадров и актива, получения и распространения информации, необходимой для своей деятельности.

12. Пользоваться имуществом Профсоюза в установленном порядке.

13. Принимать участие в разработке различных программ и создании фондов Профсоюза.

14. Вносить предложения о награждении членов профсоюза знаками отличия Профсоюза, территориальной организации Профсоюза, а также объединений, и которые входит Профсоюз и его организации.

Обязанности первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязана:

1. Выполнять Положение о первичной профсоюзной организации, настоящий Устав и решения профсоюзных органов, принятые в соответствии с Уставом.

2. Поддерживать деятельность Профсоюза и принимать активное участие в реализации его целей и задач, проявлять солидарность в защите прав и интересов членов Профсоюза.

3. Вступать в переговоры с работодателями, заключать коллективный договор и контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением отраслевого и территориального соглашений.
4. Входить в состав территориального объединения организаций профсоюзов в случае отсутствия соответствующей территориальной организации Профсоюза в субъекте Российской Федерации.
5. Проводить работу по укреплению Профсоюза и вовлечению в него новых членов.
6. Осуществлять контроль за полнотой и своевременностью перечисления профсоюзных взносов работодателем, выполнять финансовые обязательства перед вышестоящими профсоюзными органами в соответствии с установленным порядком, сроками и размерами.
7. Информировать соответствующие вышестоящие профсоюзные органы о принимаемых принципиальных решениях и действиях, изменениях в составе руководящих кадров.
8. Представлять вышестоящим профсоюзным органам данные о численности членов Профсоюза, другие статистические сведения, финансовую отчетность и другую информацию.
9. Вносить на рассмотрение общего собрания (конференции), коллегиальных органов вопросы, предложенные вышестоящими профсоюзными органами.
10. Проявлять солидарность и принимать участие в организации и проведении коллективных действий профсоюзов.
11. Не допускать действий, наносящих вред и ущерб Профсоюзу и другим профсоюзным организациям.

Почему профсоюз нужен?

Ухудшающиеся социально-экономические условия, реформирование экономики повлияли на сокращение численности работников в отдельных отраслях хозяйства. Появились новые отрасли и виды деятельности, развиваются малый бизнес и частное предпринимательство. Однако в условиях затяжного экономического кризиса даже те отрасли и предприятия, которые выжили в период реформирования и благополучно развивались, а их работники имели сравнительно высокие заработки, сейчас переживают не самые лучшие свои дни. Сокращения, незаконные увольнения, невыплата заработной платы, нарушение законодательства - вот те реальные угрозы, которые нависают над работниками. И только профсоюз может реально защитить их от этих угроз. Объединение в профсоюзы неизбежно до тех пор, пока существуют две группы людей с противоположными интересами. Интерес работодателя состоит в том, чтобы получить от работников как можно больше при минимальных затратах, приумножить свой капитал, в то время как работники заинтересованы в достойном вознаграждении за свой труд. Работник, действуя в одиночку, не может защитить себя от незаконных действий работодателя, добиться улучшения условий труда или принятия нужных для

него законов. При этом он ощущает непосредственное влияние – давление на себя со стороны работодателя, власти и капитала. Но, объединившись, сделав свой выбор в пользу профсоюза, работники получают возможность вместе, победив свое бессилие, воздействовать на работодателя и установить контроль за условиями своего труда и своей жизни. Они уже не смиренно и покорно принимают то, что им преподносит работодатель. Конфликт интересов приводит работников к осознанию необходимости объединения для того, чтобы сообща противостоять интересам капитала. При этом представители работников, в лице выборного профсоюзного органа, имеют право на равных вести переговоры с работодателем, устанавливая взаимодействие с ним и управленческими структурами. Поэтому наемному работнику выгодно быть членом профсоюза.

- Чем интересен и полезен профсоюз работодателю?**
1. Решать острые конфликтные вопросы легче и продуктивнее с представителями работников в лице профсоюза в рамках соцпартнерства, на основе закона, чем напрямую с работниками.
 2. Заключая КД с представителями работников в лице профсоюза, работодатель защищен от необоснованных претензий по использованию средств на обеспечение гарантий и льгот как со стороны работников, так и со стороны проверяющих органов и собственника.
 3. Профсоюз формирует активную жизненную общественную позицию работников, которые могут быть кадровым резервом руководителей, имеющих опыт работы с людьми.
 4. Сотрудничая с профсоюзами по различным вопросам, работодатель усиливает свои позиции в коллективе, в обществе.
 5. Ряд организационных вопросов работодатель может передать профсоюзам для реализации мероприятий, используя профсоюзную структуру. (Проведение соц.опросов анкетирование, разъяснение в коллективах позиции работодателя).
 6. Профсоюз в лице представительного органа помогает и организывает спортивно-массовые и досуговые мероприятия.
 7. При наличии грамотного профсоюза и доброй воли к сотрудничеству стороны всегда могут уйти от конфликта и находить компромисс.
 8. Грамотный, законопослушный работодатель, заинтересованный не только в получении прибыли за счет экономии на условиях труда работников, заботящийся об имидже предприятия, его репутации, понимает, что профсоюз, которому законодатель предоставил право общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе и по охране труда, является его помощником по созданию здоровых и безопасных условий и охраны труда на предприятии.
 9. Представители профсоюзов, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, участвуя в трудовом процессе и находясь среди работников своего производственного подразделения, могут осуществлять постоянный контроль не только за соблюдением представителями работодателя (мастерами,

руководителями подразделений) законодательства об охране труда, состоянием охраны труда на рабочих местах, но и контроль за выполнением работниками норм и правил по охране труда. При правильной организации работы уполномоченных, работодатель (его представители), обладая информацией о недостатках в охране труда на участках работ, могут своевременно принять соответствующие меры для ликвидации предпосылок, могущих привести к несчастному случаю на производстве.

И только сильные профсоюзы способны на эффективную защитную деятельность. Сила профсоюзов и их влияние в обществе возможны только в случае массовости профдвижения, строгого соблюдения уставной дисциплины как членами профсоюзов, так и каждым структурным звеном, укрепления организационного единства, повышения профессионализма кадров, формирования привлекательного имиджа профсоюзов. Эффективность организационной деятельности профсоюзов во многом зависит и от того, насколько точно соблюдаются присущие этой организации принципы: солидарность, связь с массами, коллективность руководства, гласность в работе, организационное единство. Если хотите получать достойную заработную плату и жить по-человечески, вступайте в профсоюз! Вместе мы сильнее!

Профсоюз борется:

За

Против

защиту коллективных интересов

через коллективный договор

необоснованного сокращения

рабочих мест

повышение заработной платы

завышения норм труда

социальные гарантии

произвола

работодателя

обеспечение нормальных условий

труда и отдыха

незаконных увольнений

соблюдение трудового

законодательства

материальной и

моральной дискриминации

Итак, вы приняли решение создать профсоюзную организацию. Знайте, что у вас есть правовые основания для этого.

Правовые основания для создания профсоюза:

- Конституция РФ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Трудовой кодекс РФ;
- Конвенция международной организации (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.

С чего начать?

1. Сначала найдите своих единомышленников, тех, кто так же, как и вы считает, что профсоюз на вашем предприятии нужен, вас должно быть не менее трех человек. Другими словами, вы создаете инициативную группу.
2. Попробуйте определиться, в состав какого действующего профсоюза, объединяющего работников аналогичной отрасли, ваша первичная профсоюзная организация хотела бы войти.

Организационное строение общероссийских профсоюзов, как правило, многоуровневое:

Москва

I уровень Общероссийский профсоюз

Его профсоюзные органы: Съезд

Центральный комитет

Президиум (исполком)

Субъект Федерации

II уровень Территориальная организация профсоюза

Ее профсоюзные органы: Конференция

Территориальный комитет

Президиум

III уровень Первичная профсоюзная организация

Ее профсоюзные органы: Собрание

Профсоюзный комитет

В каждом субъекте РФ образованы территориальные объединения, в Республике Карелия создано Объединение организаций профсоюзов в РК, которое объединяет все профсоюзные организации в целях консолидации всех усилий для представительства и защиты организаций профсоюзов на уровне правительства РК, Законодательного Собрания, органов местного самоуправления. Для оказания практической и методической помощи по защите прав и интересов работников в аппарате Объединения организаций профсоюзов в РК работают специалисты по оргработе, финансовой, правовой, социального партнерства, охране труда.

Работники, как правило, одного предприятия, являясь членами профсоюза, создают первичную профсоюзную организацию. Несколько первичных профорганизаций общероссийского профсоюза, которые располагаются на территории района, города или республики, объединяются в территориальную организацию профсоюза. Поэтому:

3. Необходимо провести переговоры с представителями республиканской организации или Объединения организаций профсоюзов в РК о желании создать профорганизацию, и они вам помогут.

4. Решение о создании первичной профсоюзной организации принимается физическими лицами и органом профсоюза соответствующего уровня. Поэтому при наличии трех человек, пожелавших вступить в профсоюз, можно проводить организационно-учредительное собрание, но заявление о вступлении в профсоюз участникам собрания следует написать, т.к. в примерном уставе общероссийского профсоюза определено, что первичная профсоюзная организация создается на предприятии (любой формы собственности), в учебном заведении при наличии не менее трех членов профсоюза. ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет, что первичная организация – это добровольное объединение членов профсоюзов, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, организации, независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого в соответствии с Уставом или общим положением о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

При подготовке к собранию необходимо учесть то, как относится к профсоюзу ваш работодатель. Если резко отрицательно, это не может служить препятствием к созданию профорганизации на предприятии, но может вызвать некоторые осложнения. В этом случае следует принять некоторые меры предосторожности:

- собрание должно проводиться в нерабочее время;
- место проведения собрания должно быть выбрано вне территории предприятия или согласовано с руководством предприятия.

Нужно попытаться объяснить руководителю предприятия, что создание профсоюзной организации выгодно и для работодателя. С этой целью можно воспользоваться извлечениями из Налогового кодекса и Трудового кодекса РФ, которые объясняют, что, производя некоторые социальные выплаты, работодатель получает соответствующие налоговые льготы. У работодателя и профсоюза есть не только позиции противостояния, но и 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.д. Если вам удалось убедить работодателя в полезности профсоюза на предприятии, тогда у вас есть все шансы спокойно и организованно провести

первое собрание и даже, возможно, с участием самого руководителя предприятия.

В соответствии со ст.5 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и др. общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

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

Итак: инициативная группа определяет дату, время, место проведения собрания.

На собрании должно быть не менее трех человек.

Для того чтобы профсоюзная организация была сильной и влиятельной, необходимо провести работу по привлечению работников в профсоюз. Чем выше процент членства в профсоюзе от общего числа работников, тем сильнее профсоюз.

Некоторые советы организаторам, которыми они должны руководствоваться при общении с работниками:

- говори работникам, что профсоюз принадлежит им, и сам придерживайся этого правила;
- не делай за работников того, что они могут сделать сами;
- профсоюз – это коллективные действия работников по изменению качества своей жизни;
- цель профсоюза – помочь работникам, которые хотят изменить свою жизнь;
- работников надо объединять, а не разъединять;
- не бойся личной встречи с работниками, если даже они проявляют пассивность или боятся говорить о каких-то проблемах;
- создавай свой актив среди работников предприятия;
- не говори и не обещай слишком много;
- целенаправленно собирай силы для борьбы;
- убедь работников, что есть одна сила – их желание к борьбе за свои права и интересы;
- информируй членов профсоюзов о работе профкома;
- организуйте рекламную акцию профсоюза с приглашением работников и специалистов вышестоящих структур и использованием агитационного материала (листовки, плакаты, буклеты);
- обязательно организуйте обучение профактива.

Профком сам определяет основные направления в работе, с учетом конкретных условий, возможностей и конкретных задач, которые необходимо решать для защиты прав и интересов работников наемного труда.

Как показывает практика работы профорганизаций, профкомы создают комиссии, исходя из основных направлений работы. Это комиссии:

1. По организационно-массовой работе: вовлечение в профсоюз, учет членов профсоюза;

внутриуставная работа, деятельность организационной структуры первички; собрания, конференции;
подготовка и проведение массовых акций (митингов, пикетов, демонстраций, приостановок работы и т.п.);
работа по формированию актива, резерва;
обучение профактива, рядовых членов профсоюза, разъяснение российского законодательства в социально-трудовой сфере и т.п.

2. По социально-трудовым проблемам: контроль за выполнением коллективного договора;
вопросы оплаты, нормирования труда, премии, своевременность выплат; увольнения, сокращения;
участие в разрешении трудовых споров;
контроль за выполнением трудового законодательства и т.п.

3. По охране труда и экологии:
контроль за выполнением коллективного договора;
условия труда, соблюдение техники безопасности;
охранные мероприятия;
мероприятия по предотвращению заболеваний в связи с экологией предприятия, профзаболеваний, в том числе вопросы страхования работников работодателями.

4. По культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе:
обеспечение работы объектов соцкультбыта;
выполнение условий коллективного договора;
оздоровление членов профсоюза и членов их семей;
соревнования;
праздники;
организация отдыха детей в дни школьных каникул и т.п.

5. По жилищно-бытовым вопросам: участие в распределении предоставляемого работникам жилья;
ссуды, субсидии, дотации;
организация работы столовой, организация питания работников и т. п.

6. По работе с молодежью: Работа с молодежью, вовлечение ее в профсоюзную организацию, формирование из ее числа актива, резерва кадров - это одно из обязательных условий развития организации. Необходимо вести работу не только с теми молодыми людьми, которые приходят на предприятия, в учреждения и организации, но и с учащейся молодежью в профессионально-технических училищах, техникумах, вузах.
Сегодня в вузах Москвы есть студенческие профсоюзные организации и действуют профкомы, с которыми работает профсоюз работников образования и науки г.Москвы. А в практике работы ГК профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации, например, - создание объединенного профкома учебных заведений для организации работы с учащейся в профессиональных училищах молодежью.

7. По социальному страхованию: Сейчас эти комиссии не создаются при профкомах, они избираются на общем собрании, назначаются работодателями. Однако закон дает право профсоюзам осуществлять совместное управление и

контроль за использованием средств внебюджетных фондов, в том числе и фонда социального страхования. Эта работа уже сложилась, комиссию по социальному страхованию на предприятиях и в организациях, как правило, возглавляет член профкома.

8. По пенсионным вопросам: Комиссия создается профсоюзным комитетом предприятия, организации, учреждения в целях защиты интересов работников и содействия регулированию отношений профсоюзов с работодателями, органами местного самоуправления в области пенсионного обеспечения, взаимодействия с территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации по реализации закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». Состав комиссии утверждается профкомом по согласованию с работодателем.

9. Комиссия по информационной работе: В практике работы прошлых лет такой комиссии в первичных профсоюзных организациях не было. Но сейчас вопросам информации уделяется большое внимание, потому что от нее, ее своевременного поступления зависит очень многое. Можно даже сказать, что информация правит миром. Однако рядовые члены профсоюза часто не располагают информацией о деятельности профсоюзного комитета, отраслевого профсоюза, Московской Федерации профсоюзов, своего регионального объединения профсоюзов, ФНПР, ВКП, вообще объективной информацией о социально-экономических реформах. Задача этой комиссии - создать систему информирования рядовых членов профсоюза, организовать подписку на профсоюзные издания: журналы «Профсоюзы», «Профсоюзы и экономика», «Библиотечку профсоюзного активиста», «Вести ФНПР» и другие, газету «Солидарность» и отраслевые газеты.

Изменение общественного строя в стране порождает острые, не только экономические и политические, но и психологические противоречия. Большая часть трудящихся продолжает ожидать решения своих проблем, в том числе повышения зарплаты, от Президента РФ, Правительства России, директора, председателя профкома, еще кого-то. А работодателя-собственника прежде всего волнует максимальное извлечение прибыли. При этом он уменьшает затраты на развитие производства и не заботится об увеличении заработной платы. Единственной организацией, которая может регулировать взаимоотношения работодателей и работников, при этом защищая интересы последних, является профсоюз. Но отстаивание прав и интересов трудящихся, установление нормальных партнерских отношений может быть осуществлено лишь при активном участии всех членов профсоюза. Поэтому все больше и больше возникает необходимость осуществления профсоюзами воспитательной функции.

Сегодня перед профсоюзами стоит достаточно сложная задача:

- воспитать у членов своей организации чувство солидарности со всеми трудящимися;
- воспитать у них самосознание работников наемного труда, имеющих права, и понимание, что эти права необходимо уметь защищать.

Реальная экономическая демократия предполагает активное участие наемных работников через профессиональные союзы в определении судьбы предприятия, управлении производством и распределении дохода, развитии системы социальных гарантий. Она предполагает дальнейшее развитие системы социального партнерства. При этом профсоюзам надо будет учиться

использовать в своей работе различные формы и методы, в том числе и методы борьбы за свои права.

Возможно создавать и другие комиссии, исходя из реальных условий работы. Независимо от формы собственности предприятия профорганизация в лице профкома организует всю работу посредством заключения коллективного договора. Там, где нет коллективного договора, там нет профсоюзной организации. Через коллективный договор реализуются основные функции профсоюза:

- защитная;
- представительская;
- контрольная;
- воспитательная.

Эффективность работы определяется результатом ее деятельности, т.е. уровнем социальной защищенности работников, членов профсоюзов. В соответствии с уставом оценивают работу профкома сами члены профсоюза на собраниях, конференциях. И здесь самое главное – председатель профкома должен правильно распределить обязанности между членами профсоюза и привлекать профактив и членов профсоюза к работе в соответствии с уставом. Исходя из уставных функций профсоюзов и их практической деятельности в последние 10-15 лет, можно выделить ряд основных направлений, по которым было бы правильным оценивать результативность профсоюзной работы. В их число могли бы войти следующие:

- колдоговорная работа;
- численность членов профсоюза;
- обучение профактива и переподготовка профсоюзных кадров;
- развитие социальной активности членов профсоюзов, их участие в решении общих проблем;
- уровень социальной напряженности и ряд др. направлений.

В своей практической работе первичная профсоюзная организация должна иметь:

- план работы профкома;
- протоколы заседаний профкома;
- протоколы и постановления собраний;
- коллективный договор и все документы по заключению и контролю колдоговора;
- Устав, положение о первичной профорганизации;
- Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», – Трудовой кодекс РФ,
- документы по финансовой деятельности (сметы, учет – перечисления профвзносов, кассовая книга), документы учета членов профсоюзов (наличие учетных карточек и профбилетов), документы взаимодействия с вышестоящими проф. структурами.
- подшивка печатных профсоюзных изданий.