

ПРОФСОЮЗНАЯ АЗБУКА



Москва, 2016

Оглавление

Профсоюзная азбука / Авторы-составители:

В. Луховицкий, С.Саурин. – М., 2016.

В брошюре представлена юридическая информация и практические советы, как создать профсоюзную организацию и обеспечить ее функционирование, что это дает педагогу. Для педагогов, осознавших свои интересы как интересы наемных работников и готовых отстаивать их перед работодателем.

Межрегиональный профсоюз работников образования «УЧИТЕЛЬ»

Межрегиональный профсоюз работников образования (МПРО) «УЧИТЕЛЬ» создан 16 января 2011 года. Принявшие участие в конференции педагоги из 15 регионов России приняли Устав и Декларацию профсоюза, а также определили первоочередные действия по защите прав работников отрасли.

«Пора трезво признать: мы – такие же наемные работники, как врачи, инженеры, строители, шахтеры, и решать наши проблемы надо традиционными профсоюзными способами – заключением коллективных договоров, забастовками, лоббированием интересов работников в парламенте и в правительстве», – говорится в принятой на конференции декларации, разъясняющей необходимость и цели создания нового профсоюза.

МПРО «УЧИТЕЛЬ» входит в Конфедерацию труда России (КТР), второе по численности профсоюзное объединение России (2 млн членов).

Контакты:

<http://pedagog-prof.org>

info@pedagog-prof.org

vk.com/union_teacher

fb.com/pedagog.prof

Телефоны:

8-981-156-59-04 (Андрей Демидов, председатель Ревизионной комиссии, Санкт-Петербург)

8-985-288-81-59 (Всеволод Луховицкий, сопредседатель профсоюза, Москва)

8-968-654-06-36 (оргсекретарь, Москва)

4	Введение
11	Основные принципы профсоюзного движения
17	Как создать профсоюз
20	Особенности управления профсоюзом
25	Деятельность профсоюза
34	Профсоюзные финансы
37	Нужно ли регистрировать профсоюз как юридическое лицо?
39	Профсоюз и общество
40	Организационная структура профсоюзов
42	Структура управления профсоюзом
45	Заключение
46	Образец жалобы в прокуратуру
47	Образец запроса информации у работодателя

Введение

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ

Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Всеобщая декларация прав человека

Свобода создавать или вступать в профсоюзы по своему выбору является одним из фундаментальных прав человека, закрепленных национальными законами, конституциями многих стран, международными нормами. Никто не может быть подвергнут взысканиям и преследованиям за профсоюзную деятельность. Более того, законы предписывают не только не чинить препятствий, но формировать нормальные условия для работы профессиональных союзов. Роль профсоюзов признана Организацией Объединенных Наций (ООН) и Международной Организацией Труда (МОТ). МОТ, в частности, признает, что основная задача профсоюзного движения – это поддержание экономического и социального благосостояния, а Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах обязывает государства обеспечить «право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору».

Основные принципы свободы объединения закреплены в Конвенции МОТ №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», ратифицированной РФ. В частности, в этой конвенции установлено следующее:

- Работники вправе создавать профсоюзные организации по своему выбору и без предварительного разрешения;
- Профсоюзы самостоятельно формулируют свои уставы, определяют свою внутреннюю структуру, выбирают органы и определяют программу действий;
- Государство не вправе вмешиваться в деятельность профсоюзов, в том числе не вправе запрещать или приостанавливать деятельность профсоюзов и принимать законы, ограничивающие свободу объединения.

Итак, свобода объединения – одно из важнейших прав человека, это признают правительства и международные организации. Но что оно значит для отдельных работников? Иными словами, **зачем нам профсоюз?**

ЗАЧЕМ УЧИТЕЛЯМ НЕЗАВИСИМЫЙ ПРОФСОЮЗ?

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами, создаваемое для защиты их социально-трудовых прав.

Объединение в профсоюз неизбежно до тех пор, пока существуют две группы людей с противоположными интересами – работодатели и наемные работники. Интерес работодателя, как правило, состоит в том, чтобы получить от работника как можно больше, заплатив ему как можно меньше. В то же время, работники заинтересованы в справедливом и достойном вознаграждении за свой труд. Этот конфликт интересов привел рабочих к осознанию необходимости объединения, чтобы сообща противостоять работодателям. Естественным инструментом для решения этой задачи и стал профсоюз.

Раньше, при советской власти, все знали, что такое профсоюз. Профсоюзные организации были в каждой школе. И все знали, чего ждать от своего профкома: льготную путевку в пансионат для ребенка, материальную помощь, поздравления и подарки к праздникам. А еще профком вместе с парткомом и директором решал вопросы вынесения взысканий и поощрений, причем невозможно было себе представить, что профком заступится перед директором за работника, особенно если партком уже вынес свое решение. Недаром же профсоюзный активист – фигура в советском кинематографе комическая, иногда даже сатирическая.

Это отношение к профсоюзу сохранилось и в современной России. Сейчас многие педагоги либо вышли из профсоюза, либо состоят в нем по привычке, не ожидая от этой организации помощи в защите трудовых прав. Когда педагогу приходится решать какую-то реальную проблему, он обращается к юристу, пишет статьи в СМИ и жалобы начальству, но о профсоюзе не вспоминает практически никогда. На вопрос: «А что думает по поводу невыплаты зарплаты ваш профорг?» – мы

слышим стандартный ответ: «А причем здесь профорг? Он этим не занимается». И это самое печальное последствие отсутствия массовых независимых профсоюзов.

Помимо этих, общих для всей России причин пренебрежительного отношения к профсоюзам, существует еще несколько специфически учительских стереотипов, мешающих многим педагогам создавать настоящие профсоюзы.

Во-первых, мы уверены в своей автономности на уроке. «Я закрыл дверь кабинета и делаю на уроке то, что считаю правильным», – именно так объясняют многие опытные учителя свое нежелание объединяться с коллегами и тем более – с педагогами из других школ. Это частично верно применительно к свободе преподавания (выбору учебников, методик, всевозможным проверкам, требования соответствия новым ФГОС), но неверно в отношении защиты трудовых прав.

Во-вторых, многие педагоги убеждены в том, что «школа – наш второй дом», «мы – одна дружная семья». А раз семья, то, разумеется, нельзя чего-либо требовать от главы семьи – мудрого и справедливого директора. «Мы делаем одно благородное дело, воспитываем детей», – значит, не надо противопоставлять работников работодателю, надо договариваться «по-семейному». Когда договориться не получается, многие педагоги начинают искать тайных врагов где угодно, но только не в директорском кабинете. В результате работники готовы скорее выходить на демонстрации с требованиями к Минобразования, правительству, президенту, но не хотят прийти к директору и спросить, почему именно так распределяются стимулирующие. А вышестоящие начальники радостно отвечают на все вопросы, что ничего сделать не могут, потому что, в полном соответствии с Трудовым кодексом, эти вопросы относятся к компетенции директора.

Правда, с «оптимизацией» школ ситуация начинает меняться. В образовательном комплексе на несколько тысяч учащихся педагогам трудно считать директора «своим»: он не знает, как правило, каждого работника и сам уже не педагог, а менеджер. Традиционные связи учителей с директором разорваны, и все большее количество педагогов начинает понимать, что с директором надо разговаривать как с работодателем.

Почему бороться за свои трудовые права нужно, именно объединившись в профсоюз?

Бороться с произволом администрации в одиночку трудно. Отельный работник всегда зависим от воли работодателя. Очень легко настроить коллег против одного «склочника», создать ему невыносимые условия и вынудить уволиться по собственному желанию. Профсоюз, в который объединилась значительная часть педагогов, не зависит от администрации – наоборот, работодателю придется мириться с его требованиями.

Трудовое законодательство наделяет профсоюзы многими полномочиями. По закону профсоюзы как объединения работников обладают рядом особых прав и возможностей. Они закреплены в главе 58 Трудового кодекса РФ и в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ.

В Советском Союзе все вопросы трудовых отношений регламентировались всякого рода отраслевыми нормативными актами, спускаемыми из министерств и ведомств, а теперь многие вещи законодательно отнесены к совместной компетенции работников и работодателя. Вопросы оплаты, условий труда и другие должны решаться в процессе коллективных переговоров. Вести такие переговоры эффективно и грамотно работники способны только через заинтересованный в этом профсоюз.

Трудно представить себе учителя, который, нанимаясь на работу, спорит с директором по содержанию каких-то пунктов трудового договора. Директор всегда может ему сказать: «Не нравится – ищите себе другое место работы». Это относится и к содержанию должностных обязанностей, и к правилам внутреннего трудового распорядка.

Именно профсоюзная организация может проводить переговоры с администрацией, заключать коллективные договоры и соглашения между работниками и работодателями. На всех локальных актах (школьных Положениях и Инструкциях, приказах директора) должна стоять подпись председателя профорганизации, подтверждающая, что данный локальный акт согласован с профсоюзом. Если профсоюз объединяет больше половины трудового коллектива, он имеет право вести переговоры с работодателем от лица всех работников и заключать с ним коллективный договор – документ, оговаривающий условия труда, оплаты, социальные гарантии и пр. Насколько выгодным для работников будет этот договор, зависит от силы профсоюза и активной поддержки его требований коллективом.

Сравните две ситуации:

- Директор на педсовете сообщает, что надо утвердить новое Положение об оплате труда. Вряд ли все педагоги смогут серьезно изучить этот документ, даже если он будет им роздан. В результате люди проголосуют за директорский вариант фактически без обсуждения.
- Директор готовит проект Положения об оплате труда и представляет его в профком. Члены профкома спокойно изучают документ, вносят свои поправки и дополнения. Если потребуется, они обратятся за помощью к профсоюзным юристам, изучат опыт других профсоюзных организаций.

Большинство инструкций и приказов министерства и региональных органов управления образованием носят рекомендательный характер. Что именно будет записано в Положении об оплате труда, коллективном договоре – зависит от того, чего хотят работники и насколько серьезно они готовы настаивать на своем. Ссылки директора на то, что «так нельзя», «учредитель сказал по-другому», «бухгалтерия это не примет» не состоятельны: работникам нет дела ни до бухгалтерии, ни до учредителя – это проблемы директора объяснить в департаменте, почему теперь придется оплачивать работу так, как решил коллектив. Никто не сможет запретить профсоюзу реализовать его законные права.

Именно профсоюзная организация участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит забастовки, предпринимает другие коллективные действия для защиты прав работников. Это не неорганизованный «бунт», а прописанная в законах последовательность действий.

Официальное заявление о том, что работники начинают процедуру коллективного трудового спора, производит отрезвляющее воздействие на директора. Конфликт сразу оказывается в правовом поле, все шаги участников четко расписаны и, в случае нежелания найти компромисс, могут привести к неприятным для работодателя последствиям. Ведь работодатель будет отвечать по закону, если не захочет участвовать в переговорах, будет их затягивать или начнет угрожать членам профсоюза. Статьями 5.28 – 5.34 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за уклонение от участия в переговорах с профсоюзами, отказ от заключения коллективных соглашений, нарушение условий коллективных соглашений, локаут, непредставление

информации для проведения контроля над исполнением коллективных соглашений.

Работодатель обязан предоставлять профсоюзу полную информацию по всем вопросам, связанным с трудовыми правами членов профсоюза. Это значит, что профсоюз может потребовать от директора тарификацию, проверить правильность начисления зарплаты, обоснованность распределения стимулирующих (ч.1 ст. 17 ФЗ от 12.01.96 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Директор будет пытаться сослаться на защиту персональных данных, но в список персональных данных зарплата не входит.

Для контроля соблюдения в школе законодательства о труде и требований охраны труда профсоюзная организация может обучить на специальных курсах собственного трудового инспектора. Профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Наконец, закон дает гарантии членам профсоюзов. Часто складывается ситуация, когда права работников нарушаются у работодателя просто потому, что так заведено. Если кто-то один попытается выступить против сложившихся традиций, работодатель непременно попытается выжить его с работы. Но без предварительного согласия профсоюза члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены (кроме случаев совершения дисциплинарных проступков). Члены профсоюза могут

быть освобождены от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей (участие в примирительных процедурах, комиссиях по охране труда), на время краткосрочной профсоюзной учебы, для проведения съездов профсоюзов, для участия в работе их выборных органов, если все это предусмотрено коллективным соглашением. Особой защитой пользуются члены выборных органов профсоюзной организации.

Создание собственных объединений работников для отстаивания их трудовых прав оказывается достаточно эффективным. Профсоюз, защищая права своих членов, оберегает их от персонального давления со стороны администрации. Против организованной силы начальник, злоупотребляющий своим положением, становится бессилён. Профсоюзу выговор не объявишь, и уволить с работы его тоже нельзя.

Со сплоченным профсоюзом работодатель связываться не рискнёт. И к работнику, состоящему в таком профсоюзе, лишний раз не придерётся. И им больше не придется бегать поодиночке по инстанциям в поисках правды.

Когда работники с помощью организованных профсоюзных действий твёрдо стоят на своём, они способны отстаивать права каждого в отдельности. С сильным независимым профсоюзом будет вынужден считаться не только непосредственный работодатель, но органы власти. Именно профсоюз обеспечивает продвижение интересов трудящихся в государственных органах. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы, принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации. Объединения профсоюзов участвуют в обсуждении проектов нормативно-правовых актов в сфере труда в рамках Российской трехсторонней комиссии.

Более подробную информацию можно найти на профсоюзном сайте, посвященном свободе объединения:

<http://labourmonitor.org/category/yuridicheskaya-biblioteka/prava-garantii-i-obyazannosti-profsoyuza/>

Основные принципы профсоюзного движения

ЕДИНСТВО И СОЛИДАРНОСТЬ

Профсоюз создается для того, чтобы работник не оставался один на один с работодателем, не был вынужден безропотно соглашаться со всеми его требованиями. На стороне директора – чиновники, которые практически всегда поддерживают человека, ими же и назначенного на эту должность; бухгалтер, который легко запутает самый простой вопрос по зарплате; завуч, имеющий массу возможностей сделать жизнь учителя невыносимой. Директор знает нормативную базу, которую учитель, как правило, не имеет возможности изучить. В любом конфликте директор и педагог не равны, поэтому педагогам необходимо объединяться для совместной защиты своих трудовых прав.

Если директор знает, что любое его распоряжение, нарушающее интересы хотя бы одного учителя, немедленно станет известно всему коллективу и вызовет дружное осуждение, он трижды подумает, прежде чем решится вступить в конфликт с организованной группой.

У профсоюза есть большие возможности для защиты каждого своего члена. Вот несколько самых простых способов:

- Директор вызвал члена профсоюза побеседовать о каком-то проступке (реальном или мнимом – не важно). В беседе обязательно принимает участие член профсоюзного комитета, внимательно отслеживающий все нарушения, допущенные директором в ходе беседы: угрозы, передергивания и искажения фактов и т.д. Этот свидетель не позволит директору грубить, не даст ему возможности в дальнейшем исказить слова «обвиняемого».
- Подписывая нагрузку на будущий учебный год, учитель обнаруживает, что у него почему-то забрали класс, который он вел несколько лет. Завуч объясняет, что эти часы придется отдать другому учителю – молодому специалисту. Проверить, справедливо ли распределены часы, бывает нелегко. Другое дело – если

в профсоюзе есть выбранный человек, который должен отслеживать справедливость распределения нагрузки. Завуч обязан предоставлять ему полную информацию.

- Учредитель потребовал «оптимизации», и директор решил сократить непедагогический персонал – библиотекаря, психолога и социального педагога. Но он не может этого сделать без мнения профсоюза. А профсоюз спрашивает, почему сокращается именно эти ставки, а не ставки административно-хозяйственного персонала.
- Директор уволил работника за свершение «аморального проступка» (понятие растяжимое, поэтому его так и любят директора, желающие избавиться от неугодного учителя). Профсоюз оплачивает адвоката, поднимает шум в СМИ – и суд восстанавливает учителя в должности.

Чем больше в школе членов профсоюза, тем эффективнее защита трудовых прав. Если в профорганизации состоит больше 50% работников, то директор обязан учитывать мнение профсоюза по всем вопросам, связанным с трудовыми отношениями (зарплата, рабочее время, организация рабочего места, питания, отдыха на перемене и во время «окон», отчетность и связанные с ней переработки и т.д.). Но даже если профорганизация небольшая, но сплоченная, она может сделать немало. Достаточно вести себя последовательно и уверенно, защищая интересы не только своих членов, но и всех педагогов.

На педсовете даже 5-7 человек, подготовив заранее свои предложения и распределив их между собой (ни в коем случае нельзя говорить одному – на него тут же набросится администрация!), могут повернуть в нужную сторону все обсуждение. А после педсовета к ним обязательно подойдут коллеги и, возможно, захотят присоединиться к так грамотно действующим людям.

НЕЗАВИСИМОСТЬ

По определению профсоюз – это объединение наемных работников для защиты их трудовых прав. Значит, членами профсоюза могут быть исключительно работники, в нашем случае – педагоги и все работающие с детьми: библиотекари, воспитатели, психологи, логопеды, социальные педагоги, вожатые. Директор просто по сути своей должности

не может состоять в одной организации с работниками: неизбежен конфликт интересов. Часто он вынужден принимать непопулярные решения, которые наверняка встретят сопротивление профсоюза. Обе стороны должны вести переговоры, и, разумеется, директор не может участвовать в обсуждении способов борьбы с самим собой.

К сожалению, в нашей стране пока еще довольно распространены остаются членство в профсоюзах высокопоставленных менеджеров, которые часто изнутри пытаются проводить и навязывать профсоюзу работодательскую линию. Их членство в профсоюзе осложняет переговоры, размывая и перемешивая стороны социального диалога. Поэтому многие профсоюзы зафиксировали в своих уставах положение о недопущении членства в профсоюзе работодателей и их представителей. Другие – ограничили возможности представителей работодателей (работников, занимающих руководящие должности в организации), лишив их права быть избранными в руководящие профсоюзные органы и участвовать в профсоюзных собраниях и конференциях в качестве делегатов. С другой стороны, многие добросовестные работодатели и сами не стремятся проникнуть в профсоюз, создавая для защиты своих интересов более подходящие для этих целей собственные отраслевые ассоциации работодателей и объединения предпринимателей.

Работодатели и их представители – это любые сотрудники организации, в компетенции которых находятся вопросы начисления заработной платы и премий, вынесения дисциплинарных и других взысканий, изменения условий труда или увольнения работников.

Бывают случаи, когда так называемый «профсоюз» для своих работников организует сам работодатель. Такой профсоюз обычно именуется «желтым». Он всецело находится под влиянием администрации, занимаясь по большей части распределением тех благ, которые компания с барского плеча так «милостиво» «дарит» своим работникам. Такой «профсоюз» совершенно бесполезен для работников, поскольку его основной целью является не представление и защита их интересов, а наоборот, недопущение создания ими настоящего профсоюза.

«Жёлтые профсоюзы» – термин, используемый для обозначения зависимых профсоюзов, лидеры которых вопреки интересам работников проводят политику сотрудничества с работодателем.

Первоначально «желтыми» назывались профсоюзы, создававшиеся предпринимателями для раскола рабочего класса и срыва забастовочной борьбы. Предполагают, что термин «желтый профсоюз» возник во время стачки в Монсо-ле-Мин (Франция) в 1887, когда предприниматели образовали профсоюз для срыва стачки; члены этого профсоюза заседали в помещении, в котором окно было заклеено жёлтой бумагой (взамен стекла, разбитого стачечниками).

Означает ли вышесказанное, что директор вообще не может быть членом профсоюза работников образования? Нет, поскольку он может быть членом профорганизации не в своей школе. Для директора это может оказаться очень полезным, потому что сейчас он полностью зависит от учредителя – муниципального или регионального управления образованием. Профсоюз будет защищать директора, пользуясь уважением работников.

По отношению к каким структурам должен быть независимым учительский профсоюз?

С ним наверняка захотят «дружить» (то есть оказывать влияние) местные и региональные власти. Ведь именно они фактически руководят школами: назначают и снимают директоров, определяют стоимость «гос. услуг» и распределяют деньги на гос. работы, оценивают работу школ и «оптимизируют», если школа, по их мнению, работает плохо. Государственному органу в сфере образования очень выгодно иметь при себе «карманный» профсоюз, который будет одобрять все его распоряжения.

К независимым профсоюзам проявляют интерес политические партии. Казалось бы, что здесь опасного? Партия может проводить в парламенте законопроекты, основанные на предложениях профсоюза. Многие партии заявляют, что именно они – выразители интересов бюджетников. Но мы знаем, чем в 20-х годах прошлого века закончилось для российских профсоюзов партийное руководство – они стали «приводными ремнями», «школой коммунизма».

У членов профсоюза могут быть самые разные политические взгляды, они могут сочувствовать разным партиям, голосовать за своих кандидатов – это нормально. Ведь задачи, стоящие перед профсоюзом, не являются политическими в прямом смысле слова: профсоюз не стремится к политической власти.

С партиями можно осторожно сотрудничать, предлагая им свою программу в области образования. Через дружественных депутатов можно делать запросы и организовывать общественные слушания и круглые столы. Но в любом случае надо помнить, что у профсоюза есть одна задача – отстаивание прав педагогических работников, эту задачу никто, кроме нас, не решит.

Основные соратники профсоюза педагогов – правозащитные организации и родительские объединения. Правозащитники помогают с правовым просвещением членов профсоюза, с судебной защитой трудовых прав. Именно правозащитными организациями подготовлены основные пособия по защите трудовых прав (см., например, <http://trudprava.ru/books>).

Особое внимание следует обращать на родительские организации. Во-первых, родители заинтересованы в том, чтобы их детей хорошо учили – а может ли качественно работать голодный и униженный учитель? Во-вторых, родители не зависят от педагогического начальства – значит, могут гораздо резче требовать от него улучшения условий работы педагогических работников.

И, разумеется, соратниками учительского профсоюза являются другие независимые профсоюзы, прежде всего – объединяющие работников бюджетной сферы: врачей, библиотекарей, работников культуры, вузовских преподавателей и научных работников. С ними у педагогов общие проблемы, да и работодатель, по сути, один – государство.

В 90-е годы мы неоднократно видели, как врачи и учителя поддерживали забастовки шахтеров. Опыт профсоюзной борьбы очень важен, его нужно изучать и применять в нынешних условиях.

ДЕМОКРАТИЯ

Профсоюз не сможет оправдать возлагаемые на него надежды, если он не является добровольным объединением работников с целью защиты общих интересов, то есть обеспечения повышения зарплаты, улучшения условий труда и др.

В свою очередь, добровольная организация не может стать крепкой и действенной до тех пор, пока не обеспечено максимально возможное

участие всех ее членов в ее деятельности. А участие членов в работе организации возможно только в том случае, если она является демократической. Только тогда члены профсоюза почувствуют, что это ИХ организация, а не посторонняя структура, которая «должна» что-то сделать для них.

На практике демократия в профсоюзе означает, что:

1. Интересы всех членских групп справедливо и полностью представлены в процессе принятия решений. В профсоюзе должны обсуждаться все высказанные работниками мнения, а окончательное решение должно выражать подлинную волю большинства членов.
2. Члены профсоюза регулярно получают от профсоюзных лидеров информацию по всем вопросам деятельности их организации, включая финансовый отчет. Только в этом случае они смогут полноценно участвовать в выработке решений.
3. Все решения предварительно обсуждаются в рамках профсоюзной организации. При этом все члены профсоюза должны иметь возможность высказаться, будь то лично на собраниях или в письменной форме. Живая демократия нуждается в живом общении, в коллективном обсуждении насущных проблем. Поэтому необходимо организовать это обсуждение, вовлекая в него всех членов профсоюза.
4. Все члены профсоюза имеют одинаковые привилегии, так же как права и обязанности. Все решения по основным вопросам принимаются коллегиально, а не единолично или узким составом.
5. Руководители, представители и исполнительные должностные лица периодически переизбираются голосованием членов профсоюза из числа самих членов и отчитываются перед ними. Они всегда могут быть отозваны, если членов профсоюза не удовлетворяет их деятельность.

Как создать профсоюз

Как уже говорилось выше, работники вправе создавать профсоюзные организации по своему выбору и без предварительного разрешения. Но, поскольку профсоюз после создания так или иначе будет действовать в правовом поле, необходимо совершить ряд формальных действий, подтверждающих, что профсоюз действительно создан.

Прежде всего надо провести **учредительное собрание**, на котором должны присутствовать не меньше 3 человек, достигших возраста 14 лет и осуществляющих трудовую (профессиональную) деятельность. Место проведения собрания значения не имеет – в квартире, на рабочем месте (но не в рабочее время), в парке, сквере, на даче. Главное, чтобы его участники – учредители профсоюза – присутствовали на нем лично, то есть не по телефону, не через Интернет и не каким-либо иным способом.

Это первое собрание не случайно называется учредительным – все, кто на нем присутствовал, становятся учредителями профсоюза и автоматически становятся его членами.

На собрании надо принять три основных решения:

- о создании профсоюза
- об утверждении его Устава
- о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов.

Ход собрания и принятие этих решений нужно обязательно зафиксировать в Протоколе. Протокол учредительного собрания и принятый Устав являются учредительными документами профсоюза. Хранить эти документы надо в надежном месте.

В Протоколе собрания нужно зафиксировать следующее:

- число и место проведения собрания;
- всех присутствующих (они станут учредителями профсоюза);
- выбрать председателя собрания и секретаря (они в конце подпишут протокол);
- повестку дня;
- ход обсуждения по каждому вопросу повестки и принятое решение с результатами голосования;

- если вы собираетесь регистрировать ваш профсоюз, это решение надо обязательно записать в протоколе и указать лицо, которому будет поручено подавать документы в ФРС;
- в конце протокол подписывают председатель и секретарь собрания.

После этого протокол прошивается. Теперь это ваш учредительный документ, который вместе с вашим Уставом (Положением) подтверждает факт создания профсоюза.

ДО собрания

Чтобы собрание прошло организованно и эффективно, к нему надо подготовиться.

Во-первых, определить, что вы будете создавать: первичную профорганизацию (первичка), которая войдет в уже действующий профсоюз, или самостоятельный профсоюз, который, возможно, войдет в состав профобъединения.

Первичная профсоюзная организация (первичка) – объединение работников одного работодателя, взаимодействующее с работодателем на уровне конкретного учреждения или предприятия.

Профсоюз (отраслевой, межотраслевой, территориальный и др.) – объединение работников по отраслевому, территориальному или иному признаку, не ограниченное пределами одного учреждения или конкретного работодателя.

Имейте в виду, что Трудовой кодекс основные права по представлению интересов работников в отношениях с работодателем дает именно первичкам, действующим у конкретного работодателя (например, право участвовать в коллективных переговорах, требовать от работодателя предоставления помещения, а иногда и средств связи, оборудования, необходимых для работы нормативных правовых актов).

Процедуры создания первички и профсоюза одинаковы. Разница заключается в том, что при создании профсоюза утверждается Устав, а при создании первички – Положение.

ВНИМАНИЕ: если создается первичка, входящая в какой-либо профсоюз, требования Устава этого профсоюза обязательны для первички.

Например, если Устав требует направлять в профсоюз уведомление о создании первички, это необходимо сделать, и обязательно отразить этот факт в протоколе учредительного собрания.

Во-вторых, заранее разработайте Устав (Положение). В этом вам поможет ваш профсоюз (если вы создаете «первичку») или профобъединение (к которому вы в будущем намерены присоединиться). В крайнем случае, можно посмотреть в качестве образцов несколько уставов разных профсоюзов (например, скачать их с профсоюзных сайтов) и на их основе разработать свой собственный Устав.

Особенности управления профсоюзом

После того, как профсоюз создан, необходимо выработать механизм для того, чтобы он действовал непрерывно и эффективно.

Члены профсоюза избирают из своих рядов ответственных и способных людей для исполнения различных текущих обязанностей. Главная задача таких людей – не решать все проблемы самостоятельно, а организовать и координировать работу всех членов профсоюза! Ни один профсоюзный лидер без активной поддержки своих членов не сможет добиться существенных улучшений условий и оплаты труда работников. Поэтому его/ее задача – организовать эту поддержку. **После избрания лидеров члены профсоюза должны следить за их деятельностью**, чтобы не допустить халатного отношения к делу и отклонения от проведения политики, выработанной коллективом на собрании. Программа действий и предполагаемые решения должны быть предварительно представлены на рассмотрение рядовых членов профсоюза. Избранные лидеры должны поощрять членов профсоюза более активно участвовать в процессе принятия решений. Такое участие во всех аспектах профсоюзной деятельности, включая руководство организацией, является важным фактором усиления позиций профсоюза.

Руководство и управление профсоюзом зависит не только от ответственных лиц, но и – что еще важнее – от самих членов профсоюза. Члены профсоюза должны держать лидеров в курсе своих проблем и, в свою очередь, быть в курсе того, что делают и чего не делают выборные руководители.

У НАС БУДЕТ ТОЛЬКО ТАКОЙ ПРОФСОЮЗ, КАКОГО МЫ САМИ ЗАСЛУЖИВАЕМ!

Для того, чтобы профсоюз мог полноценно функционировать и выполнять поставленные перед ним задачи, он может нанимать на работу различных специалистов, например, юриста, бухгалтера или специалиста по организационной работе. Все они составляют профсоюзный аппарат, который выполняет следующие функции:

1. Строгое соблюдение и проведение в жизнь политики и решений, выработанных различными органами профсоюза.
2. Разработка и проведение программ, направленных на развитие организации.
3. Информирование членов профсоюза обо всех предпринимаемых профсоюзными органами действиях.
4. Юридическая консультация членов профсоюза по вопросам трудового права, представление их интересов в судах.
5. Строгое соблюдение уставных правил организации, касающихся проведения собраний и внутренней профсоюзной отчетности.
6. Сбор взносов, составление финансовой отчетности и управление фондами профсоюза.
7. Составление регулярного обзора по количественному составу организации.
8. Координация действий в рамках сетевых и отраслевых структур, а также налаживание связей с другими профсоюзными организациями.

Перечисленные специалисты могут быть не членами профсоюза, а просто наемными работниками, работодателем для которых является профсоюз. В этом случае профсоюз, как добросовестный работодатель, должен будет обеспечивать для таких людей достойную заработную плату и условия труда. Подробнее о ресурсах профсоюза можно прочитать ниже, в разделе «Профсоюзные финансы».

Некоторые работники полагают, что достаточно объединиться для борьбы только тогда, когда возникает какая-то проблема, например, когда нужно добиться защиты от грядущего увольнения или повышения заработной платы. Они отрицательно относятся к формированию

постоянной организации, хотя, когда дело доходит до борьбы, активно ее поддерживают.

Опыт показывает, что такая позиция ошибочна. Отсутствие профсоюза само по себе постоянно приводит к возникновению проблем. В то же время, существование сильной организации удерживает работодателя от ущемления прав работников. Кроме того, поздно думать о создании профсоюза, когда проблема уже возникла. Это можно сравнить с появлением страхового агента в доме, где уже бушует пожар.

Другие работники полагают, что профсоюз занимается лишь периодическим пересмотром коллективного договора и рассмотрением жалоб членов профсоюза, что могут делать и добровольцы из числа рабочих. Однако, очевидно, что профессиональные профсоюзные работники, прошедшие необходимое обучение, способны добиться гораздо большего. Тем не менее, и профсоюз в зависимости от своего отношения к задаче может решать ее по-разному. Некоторые профлидеры практически не готовятся к переговорам, добиваясь лишь индексации зарплаты с учетом инфляции или продления коллективного договора на прежних условиях. Другие же проводят экономический анализ, чтобы определить предел максимального повышения зарплаты, которого профсоюз может добиться, выяснив платежеспособность работодателя.

ВОВЛЕЧЕНИЕ В ПРОФСОЮЗ – ОРГАНАЙЗИНГ

Очевидно, что чем больше в профсоюзе членов, тем больше у него возможностей добиваться улучшения условий труда и размеров его оплаты. Таким образом, все члены профсоюза заинтересованы в том, чтобы их организация росла количественно, как на их собственном, так и на смежных предприятиях. Однако этот рост не может происходить сам по себе, необходимы специальные программы по вовлечению неохваченных рабочих в профсоюз. Такую работу называют «органайзингом».

Чаще всего на вопрос «Почему вы не состоите в профсоюзе?» работники отвечают, что им этого до сих пор никто не предложил и не объяснил преимущества профсоюзного членства. **Поэтому «Вовлекай!» – главный девиз всех профсоюзных активистов, а важным критерием успешности работы профсоюзов является динамика их численности.**

Однако, для такой работы необходимы специальные навыки: умение планировать кампанию, готовить агитационные материалы, убеждать.

На практике работа по вовлечению наиболее успешна, когда ею занимаются специально обученные активисты при поддержке специально созданных организационных отделов в профсоюзе. Они же должны организовывать участие рядовых членов и активистов в различных профсоюзных мероприятиях и кампаниях, готовить агитационные материалы и т.д.

МОТИВАЦИЯ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ

Вовлечение в профсоюз начинается с анализа проблем, решение которых возможно только через коллективное действие. Чаще всего мотивировка вступления в профсоюз – это боязнь потерять рабочее место, ожидание того, что профсоюз сможет обеспечить его стабильность. Среди других мотивирующих факторов – желание работать в безопасных для здоровья условиях и получать справедливую плату за свой труд. Иногда вступить в профсоюз работников побуждает желание иметь доступ к специальным программам оздоровления, организации досуга и летнего отдыха для членов профсоюза и их детей. Однако эти факторы всегда стоят на последнем месте, и профсоюз, который не может предложить своим членам ничего, кроме организации праздников, распределения путевок и новогодних подарков, в критических ситуациях быстро теряет поддержку, а, следовательно, и численность.

У различных категорий работников могут быть свои специфические интересы. Например, мотивация молодых работников всегда отличается от мотивации людей среднего и старшего возраста. Эти различия интересов и особенности целевых групп необходимо выявлять и учитывать при подготовке к работе по привлечению в профсоюз новых членов, разрабатывая отдельно для каждой группы и систему аргументов, и способ агитации. Как правило, для работы с различными категориями работников профсоюзы создают отдельные структуры, к примеру, комитет по работе с молодежью, женский комитет. В последнее время, в связи с ростом трудовой миграции, профсоюзы выделяют в отдельное направление работу с мигрантами.

АКТИВИЗАЦИЯ ЧЛЕНСТВА

Для того чтобы профсоюз стал сильной организацией, способной добиваться поставленных целей, недостаточно просто привлечь новых членов и собирать взносы. Организации нужны активные члены, участвующие в дискуссиях, выработке и принятии решений, готовые при необходимости участвовать в разных видах коллективного действия – сборе подписей, профсоюзных пикетах, митингах, наконец, в забастовке. Поэтому вовлечение в профсоюз должно сопровождаться обсуждением, какие возможности есть у каждого для участия в его работе и организацией необходимого для этого обучения.

Деятельность профсоюза

Разумеется, первым направлением деятельности любого профсоюза будет его создание и укрепление. Сила профсоюза при заключении коллективного договора и в решении любых других вопросов зависит от его представительности. Чем крупнее профсоюз, тем больше с ним считаются. Поэтому, как уже отмечено, особое значение имеет работа по **вовлечению новых членов** и созданию новых профорганизаций (органайзинг).

Для того, чтобы в профсоюз пришли новые члены, он должен с самого начала доказать свою эффективность. Поскольку сейчас многие педагоги вообще не являются членами профсоюза, им нужно показать, что именно объединившись, работники могут решать серьезные проблемы. Проще всего для начала обратить внимание на такую проблему, решение которой будет очевидным плюсом для всех работников и при этом не приведет к немедленному острому конфликту с работодателем. В качестве примера рассмотрим ситуацию с электронными и обычными журналами. Она хороша именно тем, что решается без привлечения дополнительного финансирования. Никаких оснований (ни юридических, ни финансовых, ни административных) для обоснования требования вести одновременно бумажные и электронные журналы нет, и небольшая профорганизация, досконально проработав вопрос, может выступить инициатором предложений, которые легко реализовать. После каждой такой кампании в профсоюз приходят новые члены.

Коллективные переговоры – это то, ради чего рабочие вступают в профсоюз, присоединяя свой голос к единой организации, добивающейся от работодателя более высокой зарплаты и улучшения условий труда. Первая задача профсоюза – добиться признания со стороны работодателя и установить с ним путем переговоров коллективные договорные отношения. Чаще всего, основная тема переговоров – это система и размер оплаты труда. Предметом переговоров могут быть также рабочая нагрузка, должностные обязанности, повышение квалификации, равные возможности для мужчин и женщин, сменные графики, охрана труда, социальные льготы, качество еды в столовой и т.д.

Коллективные договоры и соглашения могут заключаться как на уровне предприятия или компании, так и на территориальном или отраслевом уровне – в таком случае они гарантируют минимальные равные стандарты для всех предприятий отрасли или сектора, предотвращение конкуренции между предприятиями за счет рабочих (социальный демпинг). Обязательное условие для всех коллективных соглашений и договоров – они должны предоставлять работникам больше прав, гарантий и льгот, нежели это гарантировано законодательством, либо прежними соглашениями, в противном случае эти документы будут лишены какого-либо смысла.

Коллективный договор – документ, подписываемый коллективом работников (профсоюзом) и работодателем. Он заключается по итогам коллективных переговоров, в ходе которых профсоюз старается добиться как можно большего количества различных благ для работников. В коллективном договоре фиксируются положения, на которые работодатель дал свое согласие. Закон не содержит никаких ограничений по условиям, улучшающим положение работников, поэтому единственным ограничением является переговорная сила профсоюза. Так, можно установить, что заработная плата любого работающего на полную ставку работника должна быть не ниже 25000 рублей, работодатель должен оплачивать проезд работников на работу и с работы, работникам должен предоставляться дополнительные две недели отпуска и т.п.

Коллективный договор – важный способ закрепить успехи профсоюзной борьбы. Работодатель, подписавший коллективный договор, обязан соблюдать включенные в него условия. Эти условия являются обязательными для всех работников данного работодателя, не зависимо от времени их трудоустройства и от их членства в профсоюзе. Включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников, прямо запрещено законом.

Содержание и структура коллективного договора

Как правило, в коллективном договоре регулируются следующие вопросы:

1. Формы, системы и размеры оплаты труда;
2. Выплата пособий, компенсаций;

3. Механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
8. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
9. Оздоровление и отдых работников и членов их семей;
10. Частичная или полная оплата питания работников;
11. Контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
12. Отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

Согласно ст.41 ТК РФ, содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Значит, работники могут проявить инициативу относительно включения в текст коллективного договора любого другого вопроса, касающегося их социально-трудовых прав и гарантий.

Несколько практических советов составителям текста коллективного договора:

1. Очень нежелательно включение в текст коллективного договора абстрактных формулировок. Например, если в ходе коллективных переговоров было решено определить на локальном уровне порядок замены заболевшего преподавателя и оплату труда заменяющего преподавателя, то в тексте коллективного договора необходимо указать конкретный срок, в течение которого такой локальный нормативный акт будет принят. Все положения коллективного договора, содержащие обязанности работодателя, должны содержать конкретные сроки и порядок исполнения.

2. Бессмысленно включать в текст коллективного договора положения декларативного характера. В качестве примера приведем положение, включенное в коллективный договор одного из образовательных учреждений: «работодатель обязуется воспитывать у обучающихся уважение к памяти павших в Великой Отечественной войне, обеспечивать надлежащее содержание памятников и памятных знаков в честь ветеранов ВОВ и тружеников тыла». Коллективный договор – акт прикладного характера, содержащий конкретный перечень прав и обязанностей сторон, а также сроки и порядок их исполнения.
3. Нельзя включать в текст коллективного договора положения о распространении его действия только на работников – членов профсоюза или на тех, для кого «работа у данного работодателя является основной». Согласно ст.43 ТК РФ, действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.
4. Если профорганизация объединяет меньшинство работников, не нужно поддаваться на уловки работодателя, который может включить в текст коллективного договора положения о каких-либо привилегиях для профсоюзных руководителей, чтобы таким образом скомпрометировать их в глазах работников – не членов профсоюза.

Обучение членов профсоюза необходимо для того, чтобы обеспечить им возможность активного участия в профсоюзной работе, ведь сила профсоюза зависит не только от общей численности, но и от количества сознательных и активных членов. Кроме того, для эффективного представительства интересов членов профсоюза, профработники и активисты должны обладать экономическими и юридическими навыками, знанием психологии, умением вести переговоры, общаться с аудиторией, стратегически планировать свою работу. Поэтому профсоюзное обучение рассматривается как инструмент повышения эффективности профсоюза.

При планировании профсоюзной учебы необходимо особое внимание обращать на психологическую составляющую. Способы давления на педагогов становятся все изощреннее, поэтому нужно привлекать не только юристов и экономистов, но и специалистов по защите от

моббинга (психологического давления со стороны работодателя и/или лояльного работодателю коллектива).

Повседневная работа профсоюза состоит в **разрешении проблем** его членов – это защита от незаконного и неоправданного увольнения или наказания, контроль за ходом выполнения коллективного договора и соблюдением трудового законодательства, обеспечение безопасных условий труда и др. Двери действенного профкома никогда не закрываются – для его членов это самый надежный орган, куда они постоянно обращаются со своими проблемами.

Социальная защита членов профсоюза осуществляется в виде некоторых привилегий, которые он предоставляет своим членам. Например, профсоюз может оказывать материальную помощь в случае смерти родственников или рождения ребенка. Для таких целей профсоюзы могут создавать отдельные страховые и накопительные фонды, кассы взаимопомощи. В нынешней ситуации сокращения финансирования образования именно кассы взаимопомощи могут привлечь в профсоюз новых членов. Профсоюзы также принимают участие в проверке правильности отчислений в фонды социальной защиты и добиваются создания более действенной и справедливой ее системы.

Политическая и законотворческая деятельность. Только в свободном обществе, признающем права человека на выражение своего мнения, деятельность профсоюзов может осуществляться эффективно. Поэтому профсоюзы ведут постоянную работу, направленную на расширение профсоюзных прав и демократических свобод. Профсоюзы проводят общероссийские кампании, цель которых – принудить законодателей внести необходимые работникам поправки в действующие законы и принять новые.

Борьба против репрессий. В ситуации, когда профсоюзные права часто ущемляются работодателями, профсоюзу необходимо разрабатывать стратегию защиты своих активистов. Основным элементом этой защиты должна стать активная позиция самих членов профсоюза. Добиться этой активности можно с помощью обучения, выработки стратегии солидарных действий в случае репрессий против отдельных активистов, выстраивания эффективной правовой защиты с помощью профсоюзных юристов, информирования членов профсоюза об их правах, содействия других общественных групп в кампании по защите членов профсоюза, солидарных действий рабочих соседних

предприятий, отраслевого или глобального профсоюза. Никто не должен оставаться один на один с проблемой, возникшей из-за профсоюзной деятельности!

Как выглядит на практике такая защита? Представители администрации очень любят беседовать с «провинившимся» учителем наедине: можно пригрозить, накричать, вынудить подписать, не читая, нужный документ. Поэтому каждый член профорганизации должен затвердить формулу: «Этот вопрос я буду обсуждать с Вами только в присутствии члена профкома». Любые жалобы, докладные записки, протоколы анализа уроков – все это должно немедленно быть в профком для изучения и выработки тактики защиты.

Лучше всего, если кто-то из активистов пройдет обучение и станет трудовым инспектором – это даст ему дополнительные возможности по защите работников.

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Для того чтобы люди могли развивать солидарные связи, поддерживать друг друга, учиться друг у друга, организовывать совместные действия, им необходимо владеть информацией о том, что происходит в их профсоюзе. **Сбор и распространение нужной информации – одно из ключевых направлений профсоюзной работы.** В профсоюзе могут быть как открытые для всех, так и доступные только своим членам ресурсы – листовки, бюллетени, газеты, веб-сайты, электронные рассылки. Работники аппарата – специалисты по информационной работе – должны постоянно задавать себе вопрос: какая информация нужна нашим активистам и членам профсоюзам для того, чтобы каждый на своем месте мог более эффективно участвовать в работе организации?

Раньше профкомы традиционно требовали от директора места на стенде в учительской. Сейчас наши возможности несоизмеримо большие. Профком имеет право на страничку на школьном сайте. Для изготовления бюллетеня не требуется типография, а распространять его проще всего через школьную рассылку и социальные сети.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Главная задача профсоюза – добиться улучшения условий труда. Важный инструмент для этого – коллективные переговоры. Но не всегда наши аргументы встречают понимание со стороны администрации. **Нередко приходится напоминать работодателям о силе профсоюзного движения.** Существует много разных форм коллективного действия – от коллективных обращений и производственных собраний, до пикетов, манифестаций и забастовок. Очень важно правильно спланировать свою стратегию в каждом отдельном случае – обеспечить участие членов профсоюза в ее разработке, учитывать все возможные факторы, чтобы успешно применять ту или иную форму воздействия на работодателя. Как правило, коллективное действие наиболее эффективно, если оно, во-первых, хорошо скоординировано, а, во-вторых, в нем участвует большое количество работников.

Коллективный трудовой спор

Мы говорим о коллективном трудовом споре в том случае, если имеется конфликт работодателя и работников в целом. Это и неожиданное снижение зарплаты, и требования дополнительной работы без оплаты, и необорудованность рабочих мест (например, для заполнения электронного журнала необходим компьютер с быстрым интернетом), и многое другое. Если каждый педагог в одиночку будет пытаться выяснить, почему ему не начислили стимулирующие, скорее всего, он получит ответ: кризис, денег нет, у всех так сейчас. Одиночка может победить, если нарушение не носит массовый характер, а касается его одного. Решать коллективные проблемы можно только в ходе коллективного трудового спора (неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым вопросам). Очень важно понимать, что процедура коллективного трудового спора подробно прописана в ст. 398-399 ТК РФ, а ст. 5.32 Кодекса об административных правонарушениях предусматривает санкции по отношению к работодателям, которые отказываются участвовать в коллективных переговорах или сознательно их затягивают. В отличие от иных способов защиты трудовых прав, ведение коллективного трудового спора всегда производит сильное впечатление на работодателя и

учредителя, потому что ТК предусматривает возможность забастовки в случае неурегулирования коллективного трудового спора в ходе переговоров. Не довести до забастовки – главная задача и директора, и местных (региональных) властей. И педагоги вполне с этим могут быть согласны: «Мы вовсе не хотим бастовать, обсудите с нами наши требования, решите проблемы – и все будет тихо».

Как начинать переговоры по урегулированию коллективного трудового спора?

Самое главное – действовать строго по закону, соблюдать процедуру. На начальство именно это производит особо сильное впечатление. Директора привыкли, что педагоги либо просят (сделайте в виде исключения, у меня дети малые...), либо скандалят, угрожая прокуратурой, судом и личными связями в администрации губернатора. А тут – вежливые уведомления, предложение о создании примирительной комиссии и прочая не свойственная учителям деятельность.

Очень важно, что решение о переговорах по коллективному трудовому спору принимает педколлектив под руководством профсоюзной организации. Осознанно идти против воли коллектива решится не всякий директор – в конце концов, ему с этими людьми еще много лет работать.

Разумеется, начинать процедуру переговоров надо только тогда, когда большинство работников почувствует на себе, что без решения проблемы он нормально работать в этой школе просто не сможет: денег на жизнь не хватит, работать в таких условиях невозможно.

Варианты решения коллективного трудового спора.

Итак, переговоры идут уже неделю, какие-то вопросы согласованы, какие-то нет. Надо иметь в виду, что представители работников могут завершить переговоры в любой момент, подписав протокол о достигнутых договоренностях и имеющихся разногласиях, но в любом случае они обязаны отчитаться перед всеми работниками.

Очень важно также не утратить бдительности после завершения переговоров. Кто может помешать директору по-прежнему не выплачивать стимулирующие? Только представители работников, ежедневно ему мягко напоминающие о достигнутом соглашении. Если решено изменить правила внутреннего трудового распорядка, то сразу надо определить дату, когда появится новая редакция правил и кто от работников (обычно председатель профкома) их подпишет.

Если же компромисс не найден, у профсоюза остаются такие варианты:

- обращение в трудовую инспекцию, прокуратуру, суд (если у работников имеются доказательства нарушения работодателем трудового законодательства)
- обращение к учредителю с требованием уволить директора
- проведение забастовки.

Кстати, **забастовка** – это совершенно нормальный способ решения конфликта. Надо только помнить самим и постоянно объяснять окружающим – учащимся, родителям, обществу – что забастовка проводится для улучшения нашей школы, в ней заинтересованы все участники образовательного процесса. Для детей участие педагогов в забастовке – пример борьбы не только за трудовые права, но и за человеческое достоинство. Один пропущенный из-за забастовки учебный день – и бесценный опыт социальной борьбы, полученный педагогами, детьми и родителями!

В какой форме и как именно проводить забастовку, тоже решать должен профсоюз.

Профсоюзные финансы

Как уже отмечалось, сила профсоюза зависит не только от количества его членов, но и от количества сознательных, образованных работников, входящих в профсоюз. Этот значит, что профсоюз, в котором серьезно относятся к поставленным задачам, должен осуществлять специальные образовательные программы для повышения уровня квалификации своих представителей и уровня знаний своих членов. Такая деятельность стоит денег. Также никуда не уйти от кампаний по вовлечению новых членов. И они тоже потребуют вложений. Кроме того, хорошо организованные профсоюзы постоянно готовятся к возможному обострению ситуации и нанимают профсоюзного юриста. Когда профсоюз начинает забастовку, ему необходимы значительные средства, которые собираются в неприкосновенном денежном фонде задолго до подобных событий. Но **эффективная работа профсоюза невозможна, если поступающие взносы его членов недостаточны или расходуются не по назначению, то есть не на развитие и поддержание организации.**

Наконец, чтобы профсоюз не попал в зависимость от работодателя, правительства, политических партий, **профсоюзные средства должны поступать только от его членов, а не из внешних источников.** Выражение «кто платит, тот и заказывает музыку» очень подходит для этой ситуации. Профсоюзу, который для своей деятельности получает из внешних источников больше денег, чем от своих членов, рано или поздно придется плясать под дудку своего «спонсора».

Если солидарность можно назвать мускулами профсоюзной организации, то финансы – ее кровь.

Может возникнуть вопрос: сколько же денег реально необходимо профсоюзу?

Но такая постановка вопроса неправомерна. Лучше спросить: какая сумма необходима для того, чтобы профсоюз достиг того или иного уровня авторитетности и влияния? Сколько нужно средств для того, чтобы решить ту или иную задачу (создать кассу взаимопомощи, издать газету, вовлечь новых членов, создать профсоюз на предприятии, сформировать внушительный забастовочный фонд и т.д.)?

Потребности профсоюза безграничны. **Чем больше у профсоюза средств, тем больше он может сделать для своих членов.** Вопрос заключается в том, каким мы хотим видеть свой профсоюз. Или, иначе – хотим ли мы видеть свой профсоюз действительно сильным и авторитетным.

Работники во многих странах считают, что профсоюз имеет все шансы стать сильным, если они вкладывают 1% своего ежемесячного дохода в профсоюзную кассу, при условии, что численность профсоюза достаточно велика, а эти средства направляются на укрепление организации, а не на культурно-спортивные мероприятия и выдачу материальной помощи, которые необходимо производить за счет предприятия (путем включения соответствующих параграфов в коллективный договор) или специально созданных дополнительных фондов.

Рост численности профсоюза автоматически должен приводить к увеличению притока средств в общую кассу при сохранении структуры процентных взносов. Однако в профсоюзах, которые тратят большую часть взносов на благотворительность и спорт, ситуация обратная – чем больше членов, тем ниже эффективность структуры, которая будет вынуждена оказывать услуги по защите все большему количеству членов при сохранении прежнего, явно недостаточного, финансирования.

Другим вариантом является дифференцированная процентная система отчисления взносов, поскольку она позволяет распределить финансовое бремя в равной степени между всеми членами – члены профсоюза с большим доходом могут позволить себе платить больший процент, а те, кто зарабатывает меньше – меньший.

Иногда, в основном в союзах творческих профессий, устанавливается фиксированный ежемесячный или ежегодный взнос.

В любом случае, **все члены профсоюза должны иметь доступ к подробной информации о том, как расходуются их средства.** Это является серьезным стимулом для своевременной и постоянной уплаты взносов. Прозрачность – главное условие эффективности финансовой политики профсоюза. Часто помимо собственных ревизионных органов профсоюзы привлекают независимые аудиторские фирмы для проведения объективного и непредвзятого анализа своего финансового положения.

Другим важным вопросом является способ сбора взносов. Когда-то представители профсоюза каждый месяц обходили всех членов на их рабочих местах, а подчас и по домам, и собирали взносы, что называется, в шапку. Прямой контакт с членами профсоюза позволял постоянно поддерживать связь с каждым из них, быть в курсе их проблем, а также избегать посредничества работодателя.

Впоследствии, однако, профсоюзы обратились к заключению контракта с работодателем, по которому взносы регулярно вычитаются бухгалтерией из зарплат членов организации, и собранная сумма автоматически переводится на счет профсоюза. Такая система удержания профсоюзных взносов из зарплаты имеет ряд недостатков. Например, перевод денег может быть приостановлен по распоряжению работодателя в случае возникновения конфликта. Работодатель точно знает о каждом работнике, состоит ли он в профсоюзе или нет, и может попытаться дискриминировать членов организации. Кроме того, при этой системе профсоюзные работники и активисты вынуждены искать другие пути контакта с рядовыми членами. Тем не менее, безналичный сбор взносов экономит время и силы и способствует финансовой стабильности профсоюза.

В странах с развитой банковской системой профсоюзы собирают взносы путем прямых денежных переводов со счета работника на счет профсоюза. Это также экономит время профсоюзных активистов, и при этом делает профорганизации независимыми от произвола работодателя.

Нужно ли регистрировать профсоюз как юридическое лицо?

Государственная регистрация нужна, чтобы профсоюз обладал статусом юридического лица. В этом случае может иметь и приобретать имущество, заключать хозяйственные договоры и т.п. **(на юридическом языке это означает, что профсоюз является субъектом имущественных отношений).**

Но, зарегистрировавшись и став юридическим лицом, профсоюз становится налогоплательщиком, а значит, на обязан представлять отчетность в налоговые органы, что связано с дополнительными расходами.

МОЖЕТ ЛИ ПРОФСОЮЗ ДЕЙСТВОВАТЬ БЕЗ РЕГИСТРАЦИИ?

Может. Профсоюз, как общественная организация вправе не регистрироваться (ст.8 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

В этом случае профсоюз не приобретает прав юридического лица, но в полной мере пользуется своими профсоюзными правами.

К сожалению, и работодатели и даже суды очень часто не знают этой нормы. Отсутствие регистрации у профсоюза в таком случае становится удобным поводом для игнорирования и непризнания профсоюза. Такая практика незаконна.

Если ваш профсоюз – не юрлицо, он не сможет открыть в банке счет и заниматься безналичным перечислением профсоюзных взносов, однако можете собирать профсоюзные взносы наличными деньгами по ведомости. Профсоюзные взносы в этом случае с правовой точки зрения не становятся собственностью профсоюза, а являются общим имуществом его членов.

Если ваш профсоюз – не юрлицо, вы не сможете купить какую-либо оргтехнику или другое имущество от его имени, но можете оформить покупку на конкретное физическое лицо. Вот и все ограничения.

Любой профсоюз (и юрлицо, и не юрлицо) имеет право представлять интересы своих членов в судах, государственных органах (да где угодно), инициировать и вести коллективные переговоры, коллективные трудовые споры, участвовать в процедуре увольнения работников, являющихся членами профсоюза, участвовать в принятии локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, требовать от работодателя предоставления помещения и осуществлять прочие профсоюзные права, которые связаны именно со статусом представителей работников.

ГДЕ РЕГИСТРИРУЮТ ПРОФСОЮЗЫ?

Профсоюзы регистрируются в качестве юридического лица в организационно-правовой форме «общественное объединение». Регистрацией вновь создаваемых общественных объединений занимается Министерство юстиции РФ и его территориальные органы.

Подробную информацию о регистрации профсоюзов можно найти на сайте Минюста РФ: http://minjust.ru/nko/gosreg/obschie_polojeniya

Профсоюз и общество

Условия нашего труда определяются не только работодателем. Они подвергаются воздействию и других факторов. Например, улучшение образовательных и коммуникационных возможностей общества может существенно изменить ситуацию на рабочих местах – ведь тот, кто больше знает о своих правах и может рассказать о нарушениях через СМИ, привлечь к ситуации общественное внимание, имеет больше инструментов для защиты своих интересов. Поэтому профсоюз не должен ограничивать сферу своей работы только территорией работодателя, **необходимо оказывать влияние на общество в целом через воздействие на государственную политику в области занятости, цен, социального обеспечения, трудовых отношений.** Профсоюзы должны следить за законодательными инициативами в сфере социально-трудовых отношений и прилагать усилия, чтобы изменения в этой области были выгодны для работников и их коллективной защиты. Они должны принимать активное участие в дискуссиях по различным общественно важным вопросам или сами инициировать эти дискуссии.

Организационная структура профсоюзов

Структура профсоюзных организаций зависит от тех задач, которые стоят перед ними, от тех сил, которыми они могут располагать для их решения, а также от того, насколько широко объединение. Можно выделить несколько категорий профсоюзов.

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Она объединяет рабочих одного учреждения или предприятия. Ее преимущество в том, что, когда перед всеми рабочими стоит общая конкретная цель – препятствовать сокращениям, заключить коллективный договор, добиться повышения зарплаты или соблюдения законодательства – членов профсоюза можно быстро мобилизовать на достижение этой цели. Но если проблемы работников выходят за рамки отдельно взятого предприятия и требуют решения на уровне региона, отрасли или даже страны, такой профсоюз, будучи малочисленным и слабым, не может стать равноправным участником переговорного процесса. Невозможно первичной организации в одиночку добиться и изменений трудового законодательства в пользу работников. Поэтому, как правило, такие профсоюзы объединяются в рамках отраслевого профсоюза или федерации.

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОДНОЙ КОМПАНИИ

в основном имеет те же черты и недостатки, что и первичная профсоюзная организация, за тем лишь исключением, что в него входят работники учреждений и предприятий, принадлежащих одному предпринимателю/работодателю. Таким профсоюзам также желательно объединяться в отраслевые союзы. Часто руководство крупных компаний пытается оказывать давление на профсоюзы, чтобы заставить их выделиться из отраслевых профсоюзов. Там, где это удается, отдельные профсоюзы, как правило, быстро теряют свою независимость.

ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФСОЮЗ

Этот вид профсоюза объединяет работников предприятий определенной отрасли или сферы, например профсоюз работников образования, здравоохранения, автомобильной промышленности и др. В отраслевой профсоюз обычно входят работники конкретной отрасли независимо от занимаемых должностей и уровня квалификации.

Работники каждой отрасли имеют множество общих проблем. Например, на их положении отражается экономическая ситуация – в кризис, как правило, по всей отрасли ярко выражены тенденции к сокращению штата и снижению заработной платы. В отраслевом профсоюзе намного легче преодолеть групповые различия, поэтому работодатели не могут настроить работников разных профессий друг против друга.

Отраслевым профсоюзам легче выстраивать координацию между своими членами, занятыми в рамках крупных (возможно транснациональных) компаний, которые обычно сосредоточены в определенном секторе.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ЦЕНТР

Для усиления своих позиций отраслевые профсоюзы должны стремиться к объединению в общенациональную федерацию, к созданию общего профцентра. Это помогает им справиться с общими проблемами, такими как реформа законодательства, и объединить профсоюзные службы, существование которых довольно дорого обеспечивать по отдельности.

Национальные профцентры, как правило, являются крупными и довольно влиятельными, поскольку объединяют рабочих из различных регионов и отраслей промышленности. Профцентрам легче противостоять нажиму работодателей, поскольку они могут мобилизовать работников из нескольких отраслей, организуя акции солидарности и взаимную финансовую поддержку. Кроме того, такая структура позволяет объединять профсоюзные ресурсы, например информационные, что значительно сокращает расходы.

Структура управления профсоюзом

Структура профсоюза определяет

- Каким образом в организации принимаются решения
- Как формируются руководящие органы
- Как обеспечивается участие членов профсоюза в решении текущих вопросов

Обратите внимание, что каждый профсоюз вправе самостоятельно определять свою внутреннюю структуру, и никто не может заставить Вас руководствоваться каким-либо образцом. Вместе с тем, многолетний опыт работы профсоюзов позволяет выделить основные уровни профсоюзной структуры, часто существующие на практике:

1. ПРОФСОЮЗНЫЙ ИЛИ МЕСТНЫЙ КОМИТЕТ

Профком является основным органом профсоюзной организации, работающим в непосредственном контакте с рядовыми членами. Созданные по производственному признаку по месту работы членов профсоюза, профкомы являются источником профсоюзной жизнеспособности. Сильная первичная организация – необходимая предпосылка сильного профсоюза. Выборный профком осуществляет текущую работу в первичной организации, как правило, в его компетенцию входят сбор и распространение информации, разбор жалоб, организация обучения, привлечение новых членов, заключение и контроль за выполнением коллективного договора. В большой организации имеет смысл организовать цеховые или сменные комитеты, которые будут вести работу в подразделениях.

2. ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ ИЛИ КОНФЕРЕНЦИЯ (СЪЕЗД ДЕЛЕГАТОВ)

Это высший орган, в работе которого принимают участие все члены профсоюза, либо интересы всех членов представлены избранными делегатами. В его компетенцию входит принятие основных решений, определяющих политику профсоюза, определение состава выборных органов профсоюза, анализ деятельности за прошедший период и определение основных направлений работы на будущее. Собрания, конференции и съезды проводятся не реже одного раза в пять лет. По требованию членов профсоюза может быть созван внеочередной съезд.

3. ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ ИЛИ КОМИТЕТ

Этот исполнительный орган обычно избирается общим собранием либо делегатами конференции (съезда). В нем представлены все членские группы (например, по регионам или по секторам). ЦК направляет работу председателя, заместителей председателя и других выборных должностных лиц. Как правило, ЦК проводит свои заседания не реже одного раза в год.

4. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ (ПРЕЗИДИУМ, АДМИНИСТРАТИВНЫЙ КОМИТЕТ)

Чтобы в промежутках между собраниями центрального комитета вся власть не сосредоточилась в руках одного человека – председателя или генерального секретаря – властными полномочиями по принятию коллективных решений и ответственностью за их выполнение наделяется мобильная группа, состоящая из основных выборных должностных лиц. Обычно это небольшая группа людей, тесно взаимодействующих между собой на постоянной основе.

5. ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА

Исполнительными должностными лицами являются выборные председатель (президент) профсоюза, заместители председателя (вице-президенты), генеральный секретарь, секретари по направлениям работы. Они избираются на съездах и конференциях. В их компетенцию входит исполнение принятых решений, политическое руководство работой аппарата, экономический анализ и прогнозирование развития отрасли и экономики, подготовка и заключение отраслевых соглашений с ассоциациями работодателей, поддержание системы подготовки кадров и обучения, международные контакты.

Заключение

Мы начали эту брошюру с вопроса: **зачем же нужен профсоюз?** Ответ на него прост.

Равноправие работодателя и работника – понятие весьма условное, ведь в мире, где правит прибыль, действует право сильного. В одиночку непросто тягаться с работодателем, даже если он владелец небольшого предприятия; что же говорить о транснациональных корпорациях, чья власть иногда кажется едва ли не безграничной? Однако все богатства мира, обладание которыми дает работодателям эту огромную власть, в том числе и над нашими судьбами, создаются нашим совокупным трудом, нашими руками. Без нас не будет ни этих богатств, ни этой власти. Мир остановится. А значит, на нашей стороне на самом деле огромная сила. Но использовать ее мы можем, только объединившись, действуя сообща. Вместе мы можем потребовать более справедливого распределения результатов труда – нашего труда! Мы можем потребовать причитающихся нам по праву уважения, безопасности – и права принимать решения, определяющие нашу жизнь.

Сделайте первый шаг, вступите в профсоюз на своем рабочем месте!

Образец жалобы в прокуратуру

В N-скую прокуратуру
Адрес: N-ская область, г. N, ул. N-ская, д. N
От: Первичной профсоюзной организации «ZZ»
Адрес: N-ская область, г. N, ул. N-ская д. N

ЖАЛОБА

на нарушение трудового законодательства

Всем работникам ООО «N-ские ромашки», которые являются членами первичной профсоюзной организации «ZZ» (22 человека), не была выплачена заработная плата за июнь и июль 2015 года. Сумма задолженности работодателя на 10.08.2015 составляет ХХХХ рублей.

Также сообщаем, что задержки и невыплаты заработной платы уже неоднократно имели место в прошлом. Генеральный директор ООО «N-ские ромашки» Петров Петр Петрович в мае 2015 года был привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

В соответствии со ст. ст. 26, 27, 28 ФЗ «О прокуратуре РФ»,

ПРОСИМ:

1. Провести проверку по вышеуказанным фактам.
2. Обязать ООО «N-ские ромашки» произвести выплату начисленной работникам заработной платы с учетом перерасчета суммы задолженности согласно ст.236 ТК РФ;
3. Рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных к административной или иной установленной законом ответственности.

Для подтверждения сведений изложенных в настоящей жалобе просим запросить в ООО «N-ские ромашки» документы по выплате заработной платы за период июнь – июль 2015 г.

Сведения об ООО «N-ские ромашки»:

Юридический адрес: 100000, г. N-ск, пер. Светлый, д. 30 стр. 150;

Почтовый адрес: 120000, г. N-ск, ул. Карла Маркса, д. 36, стр.23, оф. 43;

Телефон: 0000000

Генеральный директор: Петров Петр Петрович.

Приложение: 1. Копии трудовых договоров (22 шт.)

2. Копии справок 2 НДФЛ (22 шт.)

3. Копии расчетных листов за июнь, июль 2015 г.

(Дата)

Председатель ППО «ZZ» Иванов И.И. _____

Образец запроса информации у работодателя

Руководителю организации N
От «Наименование профсоюза»

ЗАПРОС

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам. В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Следовательно, данный документ относится к информации, которую работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации. Отказ профсоюзу в предоставлении работодателем информации по социально-трудовым вопросам, в том числе копии коллективного договора, может быть обжалован в суде.

На основании вышеизложенного просим предоставить руководству первичной профсоюзной организации копию коллективного договора, действующего в организации N.

Председатель профсоюза _____

Дата

Для заметок