

Организация работы первичной профсоюзной организации в контексте повышения ее эффективности

§ 1. Подготовка и проведение профсоюзного собрания, конференции

Общее собрание или конференция членов профсоюза - это **высший руководящий орган** первичной профсоюзной организации. На собраниях или конференциях члены профсоюза решают важнейшие вопросы жизни и деятельности своей организации. Это могут быть вопросы, связанные с возможной реструктуризацией предприятия, позицией профсоюзных представителей на переговорах по заключению коллективного договора, проведением коллективных действий профсоюзов, состоянием условий труда, соблюдением трудового законодательства на предприятии.

Кроме того, на собраниях члены профсоюза:

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

Современные уставы профсоюзов и положения о первичной профсоюзной организации предусматривают проведение собраний или конференций не реже двух раз в год. По решению

профсоюзного комитета, вышестоящих профорганов или по требованию членов профсоюза может также быть проведено внеочередное собрание (конференция).

Собрания и конференции имеют большое значение в демократизации жизни первичной профсоюзной организации и повышении эффективности ее работы:

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

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

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

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

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

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

В целом работу по подготовке и проведению профсоюзного собрания можно представить в виде блок-схемы (рис. 4).

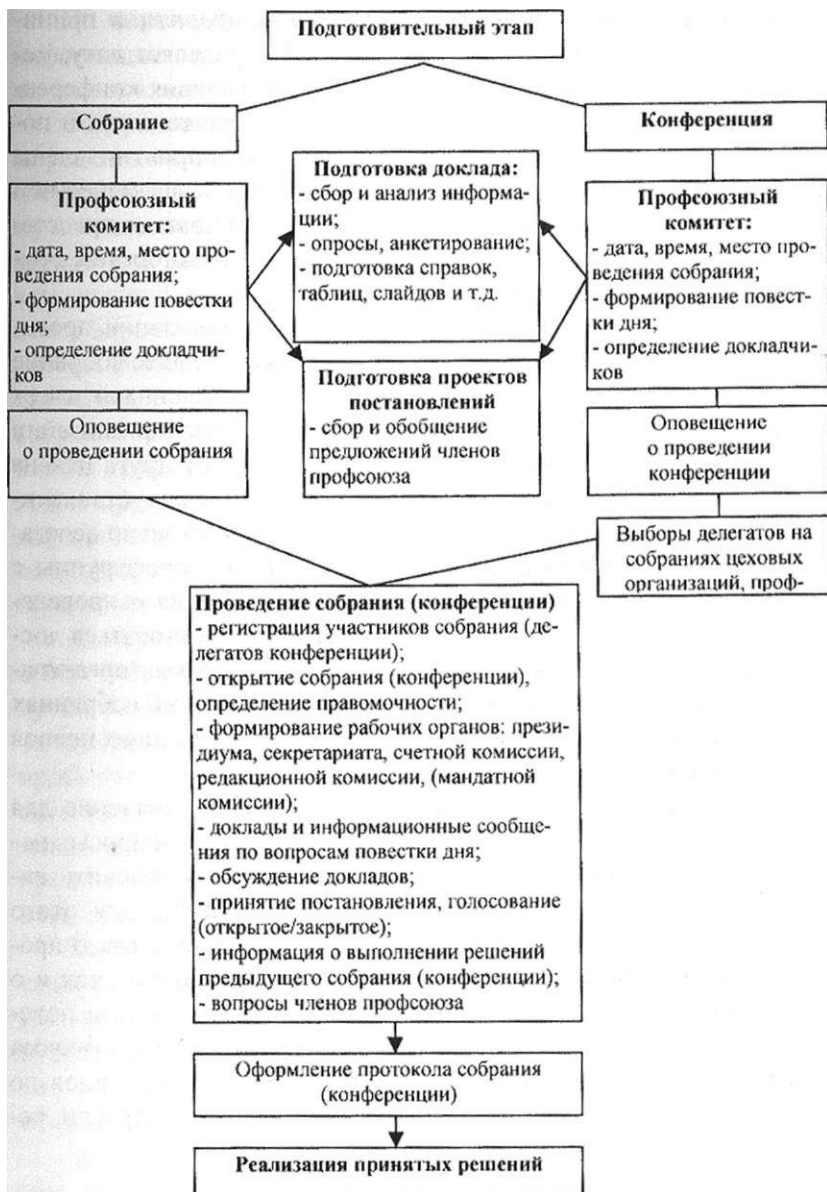


Рис. 4. Подготовка и проведение собрания (конференции)

Решение о проведении собрания или конференции
принимается профсоюзным комитетом, который определяет дату, место проведения и повестку дня. В случае проведения конференции профком также утверждает норму представительства и порядок

выборов делегатов. О предстоящем мероприятии члены профсоюза информируются заранее, как правило, не менее чем за 15 дней до проведения. На него могут приглашаться представители работодателя, вышестоящего профсоюзного органа, другие заинтересованные лица.

Конференция первичной профсоюзной организации проводится в тех случаях, когда невозможно провести общее собрание членов профсоюза: организация очень многочисленна и имеет сложную структуру, структурные подразделения организации расположены на значительном расстоянии друг от друга или на предприятии сменный режим работы. В этом случае устанавливается норма представительства, определяющая, сколько делегатов избирается от каждой цеховой организации, профгруппы с учетом их численности. Между принятием решения о проведении конференции и датой ее проведения должно оставаться достаточно времени для проведения собраний в цеховых организациях, профгруппах по избранию делегатов. На тех же собраниях можно предварительно обсудить и определить позицию членов профсоюза по вопросам повестки дня.

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

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

Содержание *доклада*, глубина анализа проблемы, подходы к ее решению в значительной мере способны определить характер обсуждения, его целенаправленность и плодотворность. Поэтому к подготовке докладов необходимо подойти со всей ответственностью: собрать необходимую информацию, проанализировать статистику и отчетность. При необходимости можно провести опросы и анкетирования, привлечь необходимых специалистов. Вместе с тем доклад не должен быть перегружен сухими данными, их можно распечатать заранее и раздать участникам собрания или представить на слайдах, сопровождающих доклад, в виде графиков и диаграмм. В самом докладе необходимо изложить результаты проведенного анализа обсуждаемой проблемы, проиллюстрировав их конкретными примерами, определить основные задачи, стоящие в связи с этим перед профсоюзной организацией, и предложить пути их решения.

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

Проекты докладов и постановлений рассматриваются на заседании профсоюзного комитета накануне собрания. Предложения по повестке дня,

необходимые информационные материалы и проекты постановлений размножаются и раздаются участникам собрания, чтобы стимулировать их к активному участию в обсуждении.

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

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

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

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

Когда собрание начинает отклоняться от центральной темы или затягиваться, задача ведущего - вернуть его на нужный курс и продолжить движение к цели. Когда ситуация осложняется, он может предложить упростить процедуру ведения собрания.

Если дебаты накаляются, ведущий должен напомнить членам профсоюза об их общих целях и о том, что результатом собрания должно быть достижение единства и укрепление профсоюзной организации. В помощь ведущему заранее готовится порядок ведения собрания.

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

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

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

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

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

квалифицированного большинства определяется уставом профсоюза, это может быть, например, 2/3 или 3/4 голосов участников собрания.

В заключение собрания желательно оставить время для вопросов членов профсоюза, чтобы каждый имел возможность задать вопрос, рассказать о волнующей его проблеме. При этом руководителям профсоюзной организации не обязательно сразу давать ответ. Они должны выслушать работников, сделать соответствующие замечки, а после собрания предпринять необходимые действия.

По итогам собрания оформляется протокол.

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

§ 2. Профсоюзный комитет.

Планирование и организация его работы

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

Профком избирается на собрании (конференции) на срок полномочий, определенный уставом профсоюза. В небольших организациях это один, два или три года, в крупных - пять лет.

При формировании профсоюзного комитета необходимо стремиться к тому, чтобы в профком вошли

наиболее активные члены профсоюза, представляющие различные структурные подразделения и категории работников, которые смогли бы эффективно работать на тех или иных направлениях деятельности первичной профсоюзной организации.

В предыдущих разделах уже перечислялись основные функции профсоюзного комитета. Конкретные практические задачи по реализации тех или иных направлений деятельности определяются на заседаниях профкома, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца. Для решения текущих вопросов в крупных профсоюзных организациях из состава профкома может избираться президиум. Его заседания проводятся так же по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

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

Планирование включает ряд важных компонентов, таких как выделение главных задач, основных направлений работы, эффективных форм и методов деятельности, учет объективных трудностей при решении задач, конкретность, привлечение к планированию широкого профсоюзного актива и рядовых членов профсоюза. Основные требования к планированию показаны на рис. 5.



Рис. 5. Требования к планированию

Основу перспективного плана составляют решения общего собрания (конференции), которые определяют основные направления работы первичной профсоюзной организации в зависимости от реальной социально-экономической ситуации на предприятии. При планировании также необходимо учитывать рекомендации вышестоящих профорганов, которые отражают общие задачи, стоящие перед профсоюзным движением на данном этапе. Но самое главное - чтобы в планах нашли отражение конкретные предложения членов профсоюза. Только в этом случае можно говорить о демократичности организации и рассчитывать на участие членов профсоюза в реализации запланированных мероприятий.

При составлении перспективного плана, прежде всего, выбираются и конкретизируются основные цели организации на предстоящий период, оценивается их приоритетность. Такими целями, например, могут быть повышение заработной платы, ее своевременная

выплата, обеспечение нормальных условий труда, сохранение рабочих мест, создание системы переподготовки кадров и т.д.

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

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

В целях реализации перспективного плана составляются текущие (квартальные) планы работы профсоюзного комитета. В них конкретизируются основные мероприятия перспективного плана, учитываются изменившиеся условия деятельности профорганизации.

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

эффективной системы профсоюзной учебы. Отдельный раздел, как правило, посвящается контролю за выполнением принимаемых решений.

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

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

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

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

Но профсоюз - это не фирма по предоставлению услуг членам профсоюза взамен на уплаченные ими профвзносы. Это организация, в которую объединяются работники для того, чтобы вместе добиться улучшений в той части своей жизни, которую они отдают производству. Поэтому для эффективной деятельности профсоюзной организации очень важно обеспечить активное участие членов профсоюза во всей профсоюзной работе.

Это могут быть отдельные поручения членам профсоюза, привлечение их к участию в тех или иных мероприятиях, работа в комиссиях профкома.

Комиссии профсоюзного комитета

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

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

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

Рассмотрим, какие постоянно действующие комиссии могут создаваться и каково примерное содержание их работы (рис. 6).



Рис. 6. Постоянные комиссии профсоюзного комитета

Комиссия по организационной работе

Комиссия создается для обеспечения работы профкома и осуществления мероприятий, направленных на организационное укрепление первичной профсоюзной организации, повышение активности членов профсоюза. Комиссия:

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

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

- разрабатывает рекомендации по совершенствованию структуры профсоюзной организации;

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

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

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

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

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

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

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

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

Комиссия по социально-трудовым вопросам

Комиссия создается в целях усиления влияния профсоюзной организации на решение производственных вопросов, выработки и осуществления эффективных профсоюзных действий по защите профессиональных и социально-трудовых интересов членов профсоюза, трудового коллектива в условиях рыночной экономики. Комиссия:

- организует сбор и обобщение предложений, проведение переговоров по заключению коллективного договора с работодателем, осуществляет контроль за его исполнением;

- осуществляет общественный контроль за правильностью применения форм и систем оплаты

труда, начислением заработной платы и других видов доходов работников, установленных на предприятии, сроками выплаты заработной платы;

- рассматривает проекты локальных нормативных документов и актуальные вопросы оплаты и нормирования труда, занятости, а также обращения членов профсоюза и при необходимости вносит соответствующие предложения профкому;

- готовит рекомендации по вопросам занятости и создания новых рабочих мест, распределения фондов потребления трудового коллектива, по переводу на новые условия оплаты труда;

- участвует в разрешении коллективных трудовых споров, подготовке и проведении массовых акций (пикетов, митингов, демонстраций, приостановок работы, забастовок);

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Молодежный совет (комиссия по работе с молодежью)

Работа с молодежью, вовлечение ее в профсоюз и активную профсоюзную деятельность - это одно из обязательных условий развития организации. Кроме того, у молодых работников есть свои специфические проблемы, в решении которых может помочь профсоюз. Будет правильно, если молодые работники, вступив в профсоюз, сами при поддержке профкома займутся решением своих проблем. Это может стать хорошей практической школой для будущих профсоюзных лидеров. Если при этом профком организует обучение молодых профактивистов, используя возможности учебных заведений профсоюзов, то обеспечит

формирование качественного резерва профсоюзных руководителей.

Раньше при профкомах формировались комиссии по работе с молодежью, теперь, как правило, создаются молодежные советы, в которые входят наиболее активные представители профсоюзной молодежи не старше 35 лет.

Молодежный совет первичной профсоюзной организации:

- собирает и анализирует информацию о социально-экономическом положении молодых работников;

- участвует в подготовке предложений по защите и расширению социально-трудовых прав молодежи для включения их в коллективный договор;

- проводит агитационно-пропагандистскую работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

- организует обучение молодых членов профсоюза, профсоюзных кадров и актива, проведение «круглых столов» по проблемам молодежи;

- содействует обеспечению представительства молодежи в профсоюзных и других выборных органах предприятия, повышению профессионального мастерства и продвижению по работе;

- организует проведение массовых социально-культурных и спортивных мероприятий для молодежи.

Комиссия по пенсионным вопросам

Комиссия создается в целях защиты интересов работников и содействия регулированию отношений с работодателями, органами местного самоуправления, взаимодействия в области пенсионного обеспечения с территориальными органами Пенсионного фонда РФ.

Функции комиссии:

- проведение разъяснительной работы по организации пенсионного обеспечения работников по новому пенсионному законодательству;

- подготовка предложений по вопросам пенсионного обеспечения работников организации для включения их в коллективный договор, осуществление контроля за его выполнением;

- контроль за своевременным перечислением работодателем средств в Пенсионный фонд РФ и проведением персонифицированного учета;

- участие в рассмотрении вопросов, связанных с дополнительным негосударственным пенсионным страхованием работающих и пенсионеров;

- оказание помощи в решении социальных вопросов ветеранов организации, неработающих пенсионеров, взаимодействие с советом ветеранов.

Комиссия по культурно-воспитательной и спортивно-оздоровительной работе

Комиссия создается в целях повышения культурного уровня, организации отдыха и оздоровления членов профсоюза, проведения спортивно-массовых и культурных мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни. Некоторые считают культурно-воспитательную и спортивную работу не актуальными для профсоюзов, основная задача которых - защита социально-трудовых прав и интересов работников. Трудно с этим согласиться в условиях всеобщего упадка культуры и недопустимо низкой продолжительности жизни в нашей стране. Кроме того, эти сферы деятельности профсоюзной организации являются важным мотивирующим фактором, способствующим сплочению и укреплению единства членов профсоюза.

Функции комиссии:

- обеспечение (совместно с работодателем) работы объектов культуры и спорта организации;

- содействие развитию самодеятельного художественного творчества (создание кружков художественной самодеятельности, проведение смотров, конкурсов, выставок);

- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (праздников, вечеров отдыха, спортивных соревнований, посещение театров, концертов, экскурсий);

- участие, совместно с комиссией по социальному страхованию, в работе по оздоровлению членов профсоюза и их семей;

- организация отдыха и оздоровления детей в дни школьных каникул, проведение новогодних и других детских праздников;

- пропаганда здорового образа жизни.

При профсоюзном комитете могут формироваться и другие постоянные комиссии, в зависимости от специфики предприятия: по вопросам социального развития, по информационной работе, по тендерному равенству и др.

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

Комиссия по трудовым спорам создается для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников. Она формируется из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС могут делегироваться профсоюзным комитетом с последующим утверждением на общем собрании. Компетенция, порядок образования, работы, принятия и исполнения

решений комиссии по трудовым спорам определяются ст. 384-390 Трудового кодекса РФ.

Комиссия по социальному страхованию образуется для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии. Члены комиссии избираются из числа представителей работодателя и профсоюзной организации на общем собрании (конференции) трудового коллектива. На небольших предприятиях, где число работников менее 100 человек, функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию, который также избирается на собрании.

Число членов комиссии, нормы представительства от работодателя и профсоюзов, срок полномочий и порядок принятия решений, функции и обязанности комиссии, а также дополнительные льготы и гарантии для членов комиссии определяются Положением о комиссии, которое разрабатывается на основе.

В практике международного профсоюзного движения проблемы тендерного равенства рассматриваются как проблемы социального равноправия мужчин и женщин в сфере труда и исполнения семейных обязанностей.

Типового положения о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию и утверждается общим собранием.

Комиссия решает вопросы расходования средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей; выдачи путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания; осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной

выплатой пособий по социальному страхованию; вносит предложения о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей.

Комитет (комиссия) по охране труда создается для обеспечения требований охраны труда на предприятии (в организации), предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и сохранения здоровья работников. Комитет формируется на паритетной основе из представителей работодателя и работников. Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников, она может делегировать своих представителей в состав комиссии решением профсоюзного комитета, если нет - представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива.

Комитет работает в соответствии с положением, разработанным на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда¹.

Кроме участия в работе комитета (комиссии) по охране труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ на предприятии и в его структурных подразделениях избираются *уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов* для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, на которых работают члены профсоюза.

¹ Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006 г. № 413.

§ 4. Председатель первичной профсоюзной организации, его права и обязанности

Эффективность работы профсоюзной организации, авторитет, которым она пользуется у работников и работодателя, влияние профкома на решение социально-трудовых вопросов на предприятии во многом зависит от лидера - председателя первичной профсоюзной организации.

Председатель ведет текущую работу, организует выполнение решений общего собрания, профсоюзного комитета, вышестоящих профорганов.

Являясь руководителем первичной профсоюзной организации, председатель обладает определенными правами. Он может без доверенности представлять интересы организации перед работодателем, в органах государственной власти, местного самоуправления и хозяйственного управления. В пределах установленных полномочий председатель распоряжается имуществом и денежными средствами профсоюза, находящимися в управлении первичной организации. Председатель может самостоятельно принимать решения оперативного характера с последующим информированием профсоюзного комитета.

Возглавляя организацию, председатель одновременно является руководителем коллегиального органа - профсоюзного комитета, организует его работу, созывает и ведет заседания профкома.

Если организация достаточно крупная и имеет освобожденных штатных специалистов, то председатель по отношению к ним выполняет функции работодателя: руководит работой аппарата первичной профсоюзной организации, заключает и расторгает

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ С РАБОТНИКАМИ В СООТВЕТСТВИИ С ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ.

¹ Типовое положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию утверждено председателем Фонда социального страхования РФ 15.07.1994 г. № 556а и согласовано с Министерством труда РФ.

³ Работа уполномоченных регламентируется Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза, утвержденным постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 г. № 4-3.

Председатель избирается общим собранием (конференцией) первичной профсоюзной организации. Срок его полномочий определяется Уставом профсоюза (два, три или пять лет).

С освобожденным председателем первичной профсоюзной организации заключается трудовой договор. Если организация обладает правом юридического лица, договор подписывает уполномоченный член профсоюзного комитета. Если организация не регистрировалась в качестве юридического лица, трудовой договор с председателем заключает территориальная организация профсоюза.

Председатель несет персональную ответственность за выполнение своих обязанностей перед избравшими его членами профсоюза и вышестоящими профсоюзными органами. За нарушение Устава профсоюза, невыполнение решений профсоюзных органов, председатель может быть досрочно освобожден от занимаемой должности по решению общего собрания (конференции). Собрание созывается по решению профсоюзного комитета, по требованию не менее одной трети членов профсоюза или вышестоящего профоргана. Решение о досрочном прекращении полномочий председателя

принимается квалифицированным большинством голосов.

Обязанности председателя наиболее полно отражаются в Положении о первичной профсоюзной организации. Для надлежащего выполнения той или иной обязанности председателю необходимы, во-первых, знания, во-вторых - умения и, в-третьих - определенные личностные качества