

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Пр. № 4 от 14.01.2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»**

**(72 часа)**

**Липецк, 2019**

## 1. Общая характеристика программы

Члены профсоюзов и профактив должны быть знакомы с общими особенностями профсоюзного движения и со спецификой профессиональной деятельности в современных условиях. Это определяет цели и задачи предлагаемой программы обучения.

**Цель:** повышение квалификации профсоюзных работников и профсоюзных активистов

### **Задачи:**

☞ расширить знания и углубить практические навыки в области теории и практики профсоюзного движения, права, экономики, социологии, психологии управления, конфликтологии;

☞ содействовать формированию комплекса профессиональных качеств и умений профсоюзного лидера;

☞ способствовать формированию у профсоюзных кадров и актива мотивации к гражданской и профессиональной деятельности.

**Категория слушателей:** председатели профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций и профактив.

**Форма обучения:** очно-заочная.

**Срок обучения:** 72 часа.

### Учебно - тематический план

№	Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	В том числе			
			Лекции	Практич. зан., кругл. столы, дискуссии	Самост. работа	Форма контроля знаний
1.	Стратегия и тактика деятельности профсоюзов в современных социально-экономических условиях.	12	2	2	6	Собеседование
2.	Приоритетные направления деятельности профсоюзов в условиях рыночной экономики	12	-	4	6 (подготовка кол. договора)	Зачет
3.	Правовые основы деятельности профсоюзов и законодательное регулирование взаимодействий гос. органов, работников, работодателей	18	4	4	6 (подготовка рекомендаций по использованию Труд. Код.)	Собеседование
4.	Психологические аспекты профсоюзной работы	14	2	2	8	Тестирование
5.	Возможности участия отраслевых профсоюзов в законодательном регулировании трудовой деятельности.	16		16 (Подготовка письменных работ по предложенным темам)		Защита письменных работ (итоговый зачет)
<b>ИТОГО:</b>		<b>72</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	

Наименование разделов и темы дисциплин	Всего часов	В том числе			
		Лекций	Практич. занятий	Самост. подготовка	Форма контроля
<b>1. Стратегия и тактика деятельности профсоюзов в современных социально-экономических условиях.</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	Собеседование
1.1. Мотивация профсоюзного членства. Правовые и социальные аспекты.	2		2	Подготовка информации об опыте организационной работы в ППО.  1 2    1    1  1  1	
1. 2. Профсоюзы и политика	1				
1.3. История профсоюзного движения в России и особенности современного этапа развития	2				
1.4. Эффективность деятельности профсоюзов. Принципы и критерии оценок	1	1			
1.5. Основные формы массовых акций и технология их проведения	1	1			
1. 6. Отчеты и выборы в профсоюзах. Технология подготовки и проведения отчетно-выборной конференции.	2	1			
1.7. Организационная работа в первичной профсоюзной организации: - делопроизводство и планирование профсоюзной работы; - отраслевой устав – основа внутри профсоюзных отношений; - заседание профсоюзного комитета (подготовка и проведение).	1	1			
1.8. Управленческие основы профсоюзного строительства. Информационная работа в профсоюзной организации.	1				
1.9. Финансовая политика профсоюзной организации: практика, проблемы	1				
<b>2. Приоритетные направления деятельности профсоюзов в условиях рыночной экономики.</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>6</b>
2. 1. Коллективный договор как средство регулирования социально-трудовых отношений в организации, на предприятии. Функции коллективного договора в организации	1	1		Подготовка проекта колл. договора  2	
2. 2. Порядок разработки, заключения, регистрации и контроля за выполнением коллективного	2				

договора. Разработка проекта коллективного договора ( в свете требований трудового кодекса РФ).					
2. 3. Конфликты. Психология предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций при заключении соглашений коллективного договора.	3	1	2		
2. 4. Практика работы в первичной профсоюзной организации по социальной защите трудящихся (обмен опытом)	1		1		
2. 5. Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений.	1			1	
2. 6. Организационные основы деятельности представителей профсоюзов области в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений.	1			1	
2. 7. Дисциплина труда и индивидуальные трудовые споры. Организация работы комиссии по трудовым спорам.	1			1	
2. 8. Коллективные трудовые споры. Забастовка как крайняя мера для урегулирования разногласий в области трудовых отношений.	2		1	1	
<b>3. Правовые основы деятельности профсоюзов и законодательное регулирование взаимодействий государственных органов, работников, работодателей</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	Собеседование
3. 1. Федеральный закон о профсоюзах и его практическое применение.	2	1	1	6	Подготовка рекомендаций по использованию Трудового кодекса и предложений в Трехстороннее Соглашение
3. 2. Правовые гарантии деятельности выборных профсоюзных органов и актива.	2	1		1	
3. 3. Гражданское законодательство, его общая характеристика.	1	1			
3. 4. Трудовой кодекс РФ – основа регулирования трудовых отношений	2	2			

3. 5. Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ и актуальные вопросы улучшения условий труда в Липецкой области.	2			2	
3. 6. Трудовой договор в свете нового Трудового кодекса РФ. Использование Трудового договора для обеспечения системы прав работника.	2		2		
3. 7. Формы и методы работы профессиональных организаций по практическому применению Трудового кодекса РФ.	1		1		
3. 8. Права профсоюзов и их представителей по организации и осуществлению общественного контроля за охраной труда.	1			1	
3. 9. Деятельность Липецкой Федерации профсоюзов по социально-экономической защите трудящихся. Система социального партнерства в Липецкой области: "О социальном партнерстве и его практическое применение".	1	1			
3. 10. Профсоюзы и законодательное регулирование трудовой деятельности в системе социального партнерства.	1		1		
3. 11. Регулирование оплаты труда работников и участие профсоюзов в этом вопросе. Правовые гарантии по оплате труда, представляемые работникам Трудовым кодексом РФ.	1		1		
3.12. Социальное страхование РФ. Роль и участие профсоюзного органа в организации работы комиссии по социальному страхованию.	1			1	
3. 12. Основы законодательства о государственном пенсионном обеспечении граждан РФ.	1			1	
<b>4. Психологические аспекты профсоюзной работы.</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	Тестирование
4. 1. Основы теории лидерства . Имидж: модель профлидера.	2		2		
4. 2. Ораторское мастерство. Речь как средство воздействия публичного лидера.	1		1		
4. 3. Переговоры (с партнером, с руководителем). Психология переговоров при подготовке и заключении коллективного договора.	2		1	1	

4. 4. Конфликтология. Межличностные отношения (Разбор возможных конфликтных ситуаций общения).	4	2		2	
4. 5. Тренинг личностного роста. Цель: овладение необходимыми для проф. лидера способами саморегуляции и самоорганизации личности.	5			5	
<b>5. Возможности участия отраслевых профсоюзов в законодательном регулировании трудовой деятельности Липецкой области.</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		Представлен ие рекомендац ий в письменной форме. Обсуждение рекомендац ий (контролиру ется грамотность, знания положения в Липецкой области, уровень творчества, мотивирован ности и заинтересова нности в совершенств овании профсоюз- ной деятельности , культура оформления своих предложений и культура обсуждения.
5. 1. Формулирование рекомендаций для возможных комментариев Трудового кодекса на региональном уровне.	3		3		
5.2. Формулирование рекомендаций по использованию Трудового кодекса для подготовки к областному трехстороннему Соглашению между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов и работодателями.	3		3		
5. 3. Разработка замечаний и предложений для внесения изменений в Трудовой кодекс.	10		10		
<b>ВСЕГО:</b>	<b>72</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:**

**Раздел 1. Стратегия и тактика деятельности профсоюзов в современных социально-экономических условиях.**

**ТЕМА 1.1 История профсоюзного движения в России и особенности современного этапа развития.**

Основные этапы развития профсоюзного движения в России.

Значение изучения уроков истории профсоюзного движения для практики профсоюзной работы.

Исторический опыт и современные задачи профсоюзов.

История развития профсоюзного движения – история развития стратегии и тактики деятельности профсоюзов.

Цели и задачи, которые стояли и стоят перед профсоюзами.

Профсоюзная солидарность российских и западных профсоюзов.

Создание в 1990 году ФНПР – российского центра профсоюзов.

Стратегическая задача сегодня – сохранение единства ФНПР; преодоление внутренних противоречий; борьба за достойную зарплату, соц. гарантии, занятость, охрану труда. Пути совершенствования.

**ТЕМА 1.2. Законодательные основы деятельности профсоюзов.**

Международное законодательство: конвенции международной организации труда (МОТ) – о профессиональных союзах.

Право граждан, на объединение в профсоюзы в национальном законодательстве: Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, ФЗ от 19.05.1995 № 82 ФЗ «Об общественных объединениях». Федеральный Закон №10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» - основной документ, регулирующий создание профсоюзов, их права, гарантии деятельности, взаимодействие профсоюзов с органами гос. власти, органами местного самоуправления, работодателями, другими общественными объединениями.

Независимость профсоюзов. Уставы профсоюзов, положения о первичных проф. организациях. Устав общественной организации «Федерация профсоюзов Липецкой области».

**ТЕМА 1.3. Приоритетные направления деятельности профсоюзов в программных документах ФНПР и ФПЛО.**



Программный документ ФНПР «За достойный труд», как подтверждение приверженности профсоюзов России целям и идеалам российского и международного рабочего движения: защите прав и интересов наёмных работников.

Принципы реального социального партнёрства в отношениях с исполнительной властью и работодателями и возможность использования коллективных протестных действий профсоюзов.

Программные методы борьбы ФНПР:

- за ускорение темпов развития экономики;
- формирование конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест;
- искоренение теневой экономики;
- сбалансированность цен и тарифов на рынке товаров и услуг с ценой труда.

Требования ФНПР по проблемам достойного труда и достойной зарплаты: новые принципы оценки труда, повышения минимальной оплаты труда, справедливых систем оплаты труда. Борьба за эффективный рынок труда, эффективную занятость.

Эффективные системы социального страхования, социальных услуг – неотъемлемые составляющие достойного труда.

Социальное партнёрство, как действенный механизм формирования условий для достойного труда.

Федерация профсоюзов Липецкой области и повышение её статуса в деятельности областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в деятельности территориальных трёхсторонних комиссий.

#### **ТЕМА 1.4. Профсоюзы и политика.**

Независимость профсоюзов России от политических партий и движений, религиозных конфессий.

Проблема давления на профсоюзные органы всех уровней при принятии ими программных и концептуальных решений.

Ответственность профсоюзов перед Конституцией РФ, законами, членами профсоюзов и международными обязательствами.

Участие профсоюзов в политической жизни общества, как средство более эффективного решения своих задач, своей миссии представлять и защищать права и интересы наёмных работников.

Участие профсоюзов в выборах депутатов всех уровней и Президента страны – последовательная реализация своих программных целей.

### **ТЕМА 1.5. Эффективность деятельности профсоюзов. Принципы и критерии оценок.**

Организационное и кадровое укрепление – основа эффективной деятельности профсоюзов. Обеспечение единства действий профсоюзов.

Федерация профсоюзов Липецкой области – представитель членов профсоюзов на региональном уровне, эффективный защитник интересов профсоюзов по вопросам социальной направленности, проведения социальных реформ в Липецкой области. Оценка эффективности деятельности Федерации с позиции членских организаций.

Реализация программ мотивации профсоюзного членства; концепции кадровой, молодёжной и гендерной политики.

Реализация общепрофсоюзных интересов в субъектах РФ, содействие деятельности координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях.

Укрепление профсоюзной солидарности, единства при проведении коллективных акций.

Воспитание активного и осознанного членства в профсоюзах за счёт демократизации профсоюзной жизни.

Кадровое укрепление профсоюзной организации:

- через формирование кадрового резерва;
- выделение в % средств на обучение кадров и актива;
- повышение эффективности использования потенциала обучающих организаций профсоюзов для подготовки профсоюзных лидеров.

Эффективность деятельности профсоюзного лидера.

### **ТЕМА 1.6. Мотивация профсоюзного членства. Правовые и социальные аспекты.**

Взаимосвязь сокращения членства в профсоюзах в составе работающих и спад производства, снижение численности занятых в экономике; изменение характера труда и производства; глобализация экономики.

Стремление власти и предпринимателей ослабить профсоюзы; антипрофсоюзная пропаганда. Создание альтернативных профсоюзов.

Возможности российских профсоюзов в увеличении своих рядов за счёт сферы услуг, малого, среднего бизнеса.

Организационные, финансовые возможности членских организаций Федерации профсоюзов Липецкой области по вовлечению в профсоюз.

Продуктивная работа профсоюзных организаций и их органов по выполнению защитных функций – главное условие высокой мотивации членства.

Создание имиджа профсоюзов как открытого и демократичного института, отвечающего интересам работников наёмного труда – важный момент мотивации; информационная работа профсоюзов; профсоюзное образование.

#### **ТЕМА 1.7. Основные формы массовых акций и технология их проведения.**

Организация акций согласия и протеста, а также акций солидарности (солидарность с протестующими, и солидарность, как знак согласия и положительной оценки достижений).

Характеристика основных видов массовых акций: митингов, манифестаций, забастовок, пикетов. Технология подготовки и проведения основных форм массовых акций. Условия эффективности массовых акций. Выбор видов акций.

Оповещение и мотивирование членов профсоюзов для сознательного и целенаправленного участия в массовых профсоюзных акциях.

Массовые акции, которые проводились в области за два последние года, их анализ и оценка, моделирование более эффективных путей для достижения целей. Осознание цели акции и выстраивание своей деятельности по содержанию и формам адекватным цели. Управляемость акций, результативность. Отказ от участия в массовых акциях.

#### **ТЕМА 1.8. Отчёты и выборы в профсоюзах. Технология подготовки и проведения отчётно-выборного собрания.**

Требования Устава профсоюза к проведению отчётов и выборов в профсоюзах.

Регулярность отчётов и выборов, сроки полномочий деятельности профсоюзных органов.

Подготовка отчётных докладов профкомов, ревизионных комиссий.

Регламент работы отчётно-выборных собраний, рабочие органы. Порядок выборов, формы голосования. Избрание председателя профсоюзной организации.

Хранение документов отчётно-выборного собрания. Порядок оформления протоколов собрания.

#### **ТЕМА 1.9. Организационная работа в первичной профсоюзной организации.**

Организационная работа в первичной профсоюзной организации:

- делопроизводство и планирование профсоюзной работы;
- отраслевой устав – основа внутривнутрипрофсоюзных отношений;
- заседание профкома (подготовка и проведение).

Понятие делопроизводства в профсоюзной организации.

Номенклатура дел первичной профсоюзной организации.

#### Организационные документы:

- положение о первичной организации;
- протоколы профсоюзных собраний и заседаний профкома;
- положения о постоянных комиссиях;
- инструкции и организационно-уставные рекомендации.

#### Управленческие документы:

- постановление собраний, заседаний профсоюзных органов;
- решения профсоюзных активов;
- распоряжения председателя профсоюзной организации.

#### Информационно-справочные документы:

- справки;
- протоколы;
- планы работы;
- финансовые документы;
- статистические отчёты;
- журналы, карточки учёта членов профсоюза.

Требования к оформлению документов. Порядок оформления протоколов в профсоюзе. Отражение в управленческих и информационных документах и отчётах реальной эффективности работы профсоюзной организации. Требования к оформлению актов, заявлений.

Порядок организации, контроля за рассмотрением писем и выполнением постановлений (из опыта работы профкомов).

Юридическое значение норм устава профсоюза. Регулирование отношений внутри профсоюза через уставные нормы. Взаимосвязь устава профсоюза с нормами законодательства РФ.

Основные принципы единой финансовой политики. Основа формирования единой политики профсоюзов России:

- создание устойчивого финансового положения первичных организаций и профсоюзных органов на всех уровнях;
- обязательность перечисления профсоюзных членских взносов.

Ситуация с распределением и расходованием членских взносов в первичных профсоюзных организациях Липецкой области и финансовые возможности осуществления уставной деятельности.

Возможности укрепления и стабилизации финансового состояния «первичек» и вышестоящих органов профсоюза отрасли.

Внутрисоюзная дисциплина и повышение личной ответственности руководителей профсоюзных организаций. Ответственность руководителей профсоюзных организаций за выполнение решений, принимаемых коллегиальными органами.

#### **ТЕМА 1.10. Управленческие основы профсоюзного строительства. Информационная работа в профсоюзной организации.**

Формы управления в профсоюзе.

Уровни управления; структуры управления.

Информационная и просветительская функция профсоюзного менеджера. Гласность как основной принцип деятельности профсоюзов. Концепция информационной политики ФНПР, принятой в 2007 г. Возможности профсоюзных средств массовой информации. Отражение акций ФНПР в профсоюзных средствах информации. Позитивная роль центральной профсоюзной газеты «Солидарность» и приложения «Мы» к областной газете в информационной работе профсоюзов. Информационные стенды, агит. материалы о деятельности профсоюзной организации, как форма мотивации профсоюзного членства.

##### **Формы контроля знаний.**

Собеседование по пройденным темам.

Самоконтроль через анкетирование, обмен опытом работы.

Видеоклипы (модели выступлений, представление ситуаций, ролевые игры).

Комплекты агитационной наглядности.

Возможно собеседование по пройденным темам, письменная работа-отчёт.

##### **Методическое обеспечение.**

Выставка литературы по программе; фото-отчёты об учёбе профсоюзных лидеров; слайды для медиасопровождения отдельных тем, карточки, рабочие листы, анкеты.

## **Раздел 2. Приоритетные направления деятельности профсоюзов в условиях рыночной экономики.**

### **ТЕМА 2.1. Современные подходы к управлению предприятием. Повышение профессионального уровня проф. лидеров в вопросах управления.**

Трёхстороннее социально – трудовое взаимодействие и особенности управления и лидерства представителей государства, работодателя и профсоюзов.

Управление предприятием на различных уровнях. Управленец, руководитель, менеджер, лидер. Понятие «эффективность управления». Психологические особенности

управления малой и большой социальной группой. Основные принципы стратегического управления.

Законодательное право работников и их представительных органов на участие в управлении организацией.

Основные формы участия проф. лидеров в управлении организацией:

- учёт мотивированного мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных коллективным договором.

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

-обсуждение с работодателем вопросов о работе организации.

- обсуждение проф. органом результатов и планов социально – экономического развития организации при подготовке коллективного договора (на примере конкретной организации отрасли).

Низкая профессиональная компетентность профлидеров – причина слабой эффективности профкома.

Примеры профессиональной компетентности, навыков и умений достижения поставленных целей в деятельности проф.лидеров. Знание предмета переговоров (например, вопросы заработной платы). Круглый стол.

**ТЕМА 2.2. Коллективный договор как средство регулирования социально-трудовых отношений в организации. Функции коллективного договора в организации.**

Сущность социально-трудовых отношений и способы их регулирования в рамках закона. Особенности работы в оппозиционном поле.

Формы и способы, используемые профсоюзной организацией для достижения своих целей. Социальный диалог трудящихся, работодателей и государства. Партнёрство и противостояние как основные формы взаимодействия профсоюзов с работодателями и государством. Совершенствование законодательной базы регулирования социально-трудовых отношений и в контроле соблюдения законности. Юридическая основа и цели коллективного договора. Взаимосвязь и взаимодополнение коллективного договора и Трудового Кодекса. Вопросы, которые должны решаться с учётом мнения профсоюзного органа, с участием профсоюзного органа. Коллективный договор как основной локальный акт законодательства в рамках социального партнёрства внутри организации (в условиях гражданского общества и социального государства). Значение коллективного договора для работников, профсоюзов и работодателей. Стороны коллективного договора и их представители.

### **ТЕМА 2.3. Экономический анализ состояния предприятия перед заключением коллективного договора.**

Законодательство РФ о коммерческой тайне. Доступ представителей профсоюзного органа на переговорах по заключению коллективного договора к финансовым документам.

Профсоюзы и их место в обеспечении конкурентоспособности как экономики в целом, так и отдельных предприятий. Усиление ответственности профсоюзов.

Рекомендации авторов монографии «Американский менеджмент XXI века Дж. Грейсона: - Профсоюзы должны быть готовы предложить руководству альтернативные пути перестройки организации труда одновременно с сохранением защищённости рабочих от чрезмерной интенсификации и вредных условий. Настаивайте на том, чтобы рост производительности труда и улучшение качества рассматривались как критерии успеха профсоюза».

Сотрудничество как совместный проект при подготовке экономической характеристики состояния предприятия.

Человеческий капитал предприятия и затраты на его эффективную деятельность:

- повышение квалификации уже принятых работников;
- медицинское обследование;
- оплату больничных листов;
- охрану труда;
- добровольное мед.страхование за счёт предприятия;
- оплату медицинских и других социальных услуг для работников.

Подготовка профкомом информации о том, как низкая квалификация влияет на качество продукции, слабое здоровье – на рост производительности труда.

Опыт профкома ОАО НЛМК в проведении постоянного социального диалога, сосредоточенности на росте эффективности производства, и на этой основе – на социальной защите и росте благополучия работников.

Основной лозунг экономической работы профкома – «не делить, а совместно приумножать». В результате: рост заработной платы, успехи в охране здоровья, достойная старость ветеранов, трудоустройство молодёжи и экономическая стабильность – документальный отчёт.

Анализ квалификации кадров, финансовых ресурсов предприятия.

Миграция работников (членов профсоюза).

Результаты работы по созданию новых рабочих мест.

Участие профсоюзов в управлении социальной сферой.

Количество социальных вопросов – затраты на них.

Пересмотр методики расчёта прожиточного минимума – предложения к переговорам.

Знание внешних и внутренних факторов, влияющих на экономическое положение предприятия, которые ведут к банкротству:

- квалификация работников;
- социальная напряжённость в связи с низкой производственной дисциплиной;
- морально-психологический климат в коллективе;
- незаинтересованность работников в развитии предприятия;
- отсутствие долгосрочных целей и программ развития предприятия.

#### **ТЕМА 2.4. Система оплаты труда в организации, как показатель эффективности деятельности профсоюзов.**

Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Поляризация доходов населения и социальный разрыв общества.

Как оценивается стоимость рабочей силы в России? На Западе?

Борьба профсоюзов за уход от неденежных форм оплаты труда, закреплённых в ст.131 Трудового Кодекса РФ.

Минимальная заработная плата – её установление на правительственном уровне и возможности профсоюзов по увеличению на региональном уровне. Обеспечение реального повышения содержания зарплаты через коллективный договор. Соглашения, другие локальные нормативные акты организации. Практика работы Федерации профсоюзов страны в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений перед внесением в Гос.думу проекта ФЗ о федеральном бюджете на очередной год: подготовка единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников, переговоры с правительством, акции протеста.

Локальные нормативные акты по оплате труда и порядок учёта мотивированного мнения профсоюзного органа – практическое занятие.

Повышение грамотности проф.лидеров в вопросах оплаты и нормирования труда.

#### **ТЕМА 2.5. Порядок разработки, заключения, регистрации и контроля за выполнением коллективного договора. Разработка проекта коллективного договора (в свете требований Трудового кодекса РФ).**

Создание и организация работы комиссии по переговорам. Разработка проекта, переговорный процесс и порядок заключения колдоговора, соблюдение колдоговора обеими сторонами и взаимоконтроль. Инициирование профсоюзом заключения колдоговора. Элементы «парламентской этики»: приглашение к переговорам, протокол разногласий,



своевременное и корректное предоставление информации сторонами. Содержание и структура колдоговора. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в переговорах. *Составление образца колдоговора для конкретной организации. Моделирование переговорного процесса. Приложения к колдоговору.* Оценка результатов переговоров и коллективного договора. Примеры расширения гарантированных льгот работникам – членам профсоюза через коллективный договор в организациях Липецкой области.

#### **ТЕМА 2.6. Конфликты. Психология предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.**

Подготовка переговорщиков. Психология и этика переговорного процесса. Общие тактические рекомендации по ведению переговоров. «Золотые правила переговоров». Виды и вариативные тактики переговоров. Конфликты при ведении переговоров, их виды. «Позиционный» и «деловой торг». Определение «минимума и максимума достижений». Обязательства сторон и взаимные запросы. Договор как результат переговорного процесса.

*Обзор наиболее часто встречающихся замечаний к текстам коллективных договоров.*

#### **ТЕМА 2.7. Организационные основы деятельности представителей профсоюзов области в трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений.**

Представители государства работников и работодателей в социальном партнёрстве. Уровни социального партнёрства. Профсоюзы, как представители работников. Иные представители работников (в соответствии с Трудовым Кодексом – ст.31 ТК).

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на областном уровне, на уровне муниципальных формирований.

Формирование комиссий, паритетность представительства сторон. Выдвижение представителей профсоюзной стороны. Полномочия представителей сторон в соответствии с требованиями ФЗ №90.

Федеральный закон РФ «О порядке формирования и деятельности трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений». Закон Липецкой области, законодательные основы деятельности территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Основные принципы деятельности профсоюзов в трёхсторонних комиссиях: солидарность, связь с массами, коллективность, гласность.

Участие представителей профсоюзов Липецкой области в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных актов, затрагивающих интересы рядовых работников, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда.

Порядок представления документов в комиссии. Возможности обсуждения представленных материалов и проектов будущих законов с профсоюзным активом области. Роль правовой службы профсоюзов в отстаивании мнения профсоюзной стороны во время обсуждения проектов. Принятие решений комиссий. Учёт мнения сторон. Обязательность рассмотрения разработанных законов органами государственной власти или местного самоуправления на местах. Примеры разрешения разногласий по вопросам, включённым в соглашение (обмен опытом). Возможность проведения протестных акций по вопросам невыполнения соглашений.

**ТЕМА 2.8. Дисциплина труда и индивидуальные трудовые споры. Организация работы комиссии по трудовым спорам.**

Дисциплина труда и трудовое законодательство в РФ. Поощрения за труд; дисциплинарные взыскания, вид дисциплинарных взысканий, порядок применения.

Правовые основы привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации по требованию профсоюзного органа. Примеры применения дисциплинарных взысканий к представителям работодателя по требованию профсоюзного органа (*обмен опытом работы*).

Неурегулированные разногласия по вопросам трудовых отношений. Понятие индивидуального трудового спора. Порядок рассмотрения трудового спора в комиссиях по трудовым спорам; порядок принятия решений комиссией; исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

Роль представителя профсоюза в рассмотрении трудового спора.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Представительство профсоюзов в судебном разбирательстве.

Досудебное разрешение индивидуального трудового спора в органах гос.надзора по заявлению работника или профсоюзного органа.

**ТЕМА 2.9. Коллективные трудовые споры. Забастовка как крайняя мера для урегулирования разногласий в области трудовых отношений.**

Основные понятия коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия между работниками и работодателем по вопросам условий труда, коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов.

Выдвижение требований работников и их представителей.

Порядок рассмотрения требований работников, профсоюзов.

Примирительные процедуры: рассмотрение трудового спора примирительной комиссией; с участием посредника: в трудовом арбитраже. Создание трудового арбитражного суда в Москве – опыт работы.

Право работников на проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Соглашение в ходе коллективного трудового спора и взаимная ответственность сторон. Конституционное право работников на забастовку. Обязанность сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность работников за незаконные забастовки. Опыт организации и проведения забастовок профкомом Липецкого тракторного завода. *Самостоятельная работа по подготовке документов и мероприятий, предшествующих забастовке.*

#### **Формы контроля знаний.**

Зачёт по разделу или подготовленный анализ экономического состояния предприятия к проекту коллективного договора.

#### **Методическое обеспечение.**

Выставка литературы по программе.

Задачи, проблемные ситуации на материале из практики предприятий Липецкой области разного уровня сложности, анкеты, рабочие листы к темам.

Совместное практическое пособие Управления труда и занятости Администрации Липецкой области и Федерации профсоюзов области «Подготовка коллективного договора»; учебно-методическое пособие УМЦ «Мотивированное мнение профоргана – порядок оформления и применения».

**Раздел 3. Правовые основы деятельности профсоюзов и законодательное регулирование взаимодействий государственных органов, работников, работодателей.**

**ТЕМА 3.1. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и его практическое применение.**

Общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами права на объединение в профессиональные союзы.

Право на объединение в профсоюзы. Первичная профсоюзная организация – основа деятельности профсоюзов.

Правовая основа деятельности профсоюзов. Обеспечение гарантий деятельности профсоюзных организаций разного уровня на территории Липецкой области через уставы, государственную регистрацию в качестве юридического лица.

Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников по вопросам индивидуальных и коллективных трудовых отношений:

- переговоры о соблюдении интересов членов профсоюза при реорганизации, ликвидации организации;
- предварительное уведомление профсоюзных органов об ухудшении условий труда, приостановлении производства;
- учёт мотивированного мнения проф.органа при увольнении членов профсоюза;
- коллективные переговоры по социально-трудовым вопросам.

Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров: проведение пикетирования, уличных шествий, собраний, митингов, забастовок.

Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями, органами гос. власти и местного самоуправления. Участие в управлении Фондами социального страхования.

Представительство профсоюзов в коллегиальных органах управления организацией.

Право профсоюзов на информацию по социально-трудовым вопросам, на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров.

Стратегия образования проф.кадров и актива в Учебно-методическом центре Федерации профсоюзов. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде.

Проблемы компетентности профсоюзных лидеров по вопросам трудового законодательства. Функции и права трудовой и технической инспекции Федерации профсоюзов. Права профсоюзов на социальную защиту работников.

Гарантии имущественных прав профсоюзов.

Признание неприкосновенности и защиты прав собственности профсоюзов.

Профсоюзная собственность ФПЛО.

Гарантии работникам – членам выборных проф.органов.

Защита прав профсоюзов. Судебная защита. Ответственность за нарушение прав профсоюзов. Ответственность профсоюзов в соответствии с федеральными законами.

**ТЕМА 3.2. Правовые гарантии деятельности выборных профсоюзных органов и актива.**

Конституция Российской Федерации о праве работников на объединение в профсоюзы. Трудовой кодекс Р.Ф. о правовых основах деятельности профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Уровни нормативно-правовой базы деятельности профсоюзов в Липецкой области:

Областное законодательство: закон о профсоюзах, трудовое законодательство, трёхстороннее соглашение, устав Федерации профсоюзов Липецкой области.

Отраслевое законодательство: отраслевые тарифные соглашения, уставы отраслевых профсоюзов.

Локальное законодательство: коллективный договор, приказы администрации предприятия, положение о первичной проф.организации.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённым от основной работы. Закрепление гарантий проф.активистов в коллективных договорах и соглашениях.

Гарантии освобождённым профсоюзным работникам. Трудовые права и льготы освобождённым проф.лидерам.

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного проф.органа. Проблемы кадрового дефицита в профсоюзах Липецкой области.

Дисциплинарные взыскания, применяемые к работникам, входящим в состав проф.органов.

Обязанности работодателя по созданию условий деятельности выборного органа первичной проф.организации.

### **ТЕМА 3.3. Гражданское законодательство. Его общая характеристика.**

Гражданский кодекс РФ – общие задачи.

Новые понятия, нормы гражданского законодательства, рассчитанные на рыночные отношения.

Отношение профсоюзов к изменению законодательства в пользу отказа от регулирующих возможностей государства, коммерциализации гражданско-правовых отношений.

#### Основные принципы Гражданского кодекса:

Принципы признания равенства участников отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, недопустимости вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости гражданских прав, их судебной защиты.

Главенствующая роль Гражданского кодекса по отношению к гражданскому законодательству.

Принципы свободы гражданско-правовых договоров, как отказ от жёсткого администрирования государства.

Необходимость защиты трудовых прав работающих по гражданско-правовому договору представительными органами работников.

Новое в договорах ренты, договорах аренды. Договор подряда и его регламентация. Договор возмездного оказания услуг. Договор обязательного страхования.

Внедоговорные обязательства, закреплённые в Гражданском кодексе, предполагающие участие профсоюзов:

- обязательства вследствие причинения вреда работникам
- обязательства вследствие компенсации морального вреда
- обязательства по последствиям эксплуатации предприятия, производства, которая причиняет вред людям.

#### **ТЕМА 3.4. Законодательство о банкротстве: права и гарантии трудовых коллективов.**

Правовая основа для принудительной или добровольной ликвидации несостоятельного предприятия. Закон РФ №3929 «О несостоятельности (банкротстве) предприятий и оздоровление экономики государства. Учёт неплатёжеспособных предприятий; полномочия территориальных агентств по банкротству. Государственное управление предприятиями – банкротами. Арбитражный управляющий и его роль в установлении контроля за расходованием средств, направленных на поддержку предприятия – банкрота. Процедура банкротства. Участие профорганов предприятия в судебных заседаниях при решении вопросов очередности удовлетворения исков организаций и граждан к предприятию-банкроту.

Первоочередные гарантии при банкротстве:

- выплаты по требованиям граждан за причинение вреда жизни или здоровью, требования о взыскании алиментов.

Вторая очередь:

- выплаты выходных пособий и оплата труда по трудовому договору с работником (в т.ч. профсоюзные взносы работников, перечисляемые из зарплаты).

Административная и уголовная ответственность за сокрытие имущества и его размеров: преднамеренное банкротство в личных интересах работодателя; фиктивное банкротство в целях введения в заблуждения кредиторов. Необходимость изучения и анализа проф.лидерами факторов, ведущих предприятие к банкротству, таких как:

- квалификация персонала и низкая юридическая грамотность руководящего звена;

- социальная напряжённость;
- низкая производственная дисциплина;
- отсутствие чёткой кадровой политики;
- отсутствие программы развития предприятия;
- отсутствие постоянного социального диалога между работодателем и профсоюзным органом.

### **ТЕМА 3.5. Трудовой кодекс РФ – основа регулирования трудовых отношений.**

Трудовой кодекс РФ – базовый документ о правах работника в трудовых отношениях с учётом достижений науки о трудовом праве судебной практики и опыта применения трудового законодательства в организациях.

Влияние Федерации независимых профсоюзов России, региональных и территориальных органов профсоюза на формирование основных разделов Трудового кодекса.

Учебно-методическое пособие УМЦ ФПЛО «Об изменениях и дополнениях в Трудовом кодексе по вопросам защиты трудовых прав работников».

Трудовой кодекс о запрете принудительного труда и запрете локальных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

Основные права работников по Трудовому кодексу:

- право на заключение трудового договора;
- обжалование отказа в приёме на работу;
- кому не устанавливается испытание?
- право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- право на своевременную выплату заработной платы. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, закреплённые индивидуальными и коллективными договорами;
- право на нормальную продолжительность рабочего времени, предоставление выходных, праздничных дней, оплачиваемых отпусков;
- право на достоверную информацию об условиях труда;
- право на объединение в профсоюзы для защиты своих трудовых прав и свобод;
- право на участие в управлении организацией;
- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;
- право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, защиту своих законных прав;

- право на возмещение вреда, причинённого работнику, обязательное социальное страхование.

Позитивное реформаторское звучание основных норм Трудового кодекса с одной стороны и усиление давления на права трудящихся по вопросам оплаты труда, защиты прав работников в сфере труда, разрешения коллективных трудовых споров, занятости – с другой.

Стратегический курс профсоюзов на полноценную реализацию механизма социального партнёрства на всех уровнях: от коллективного договора на предприятии до Генерального соглашения на федеральном уровне и законодательные нормы Трудового кодекса по его поддержке.

Рост показателей, содержащихся в документах колдоговоров в Липецкой области: по зарплате, ликвидации долгов по её выплате, сокращении безработицы. Законодательное совершенствование взаимодействия профсоюзов и работодателей в вопросах охраны труда и сохранении здоровья. Опыт совместной работы технической инспекции труда профсоюзов и органов гос.надзора и контроля Липецкой области.

*Осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства (обмен опытом работы).* Рост авторитетности мнения профсоюзных органов при принятии решений гос.органом и работодателями с учётом позиции представителей работников.

### **ТЕМА 3.6. Практика деятельности профсоюзных организаций в условиях структурной и экономической перестройки предприятия.**

Результативность современной экономической политики и экономического управления в материалах VI съезда ФНПР.

Действия профсоюзных организаций на рынке труда через определение:

- приоритетных целей деятельности;
- направлений деятельности;
- построение конкретных технологий работы для профлидеров в условиях экономической перестройки.

Самостоятельность, независимость профорганизаций и повышение требовательности за исполнение принятых решений.

Инерционность в оценке приоритетных направлений, нежелание менять устоявшийся стиль работы – основная причина обострения проблемы мотивации членства в профсоюзах.

Зарплата, занятость, условия труда, юридическая защита, акции протеста, финансовое обеспечение – основные приоритеты деятельности профсоюзов в рыночных условиях.



Активное выступление за принятие нормативных правовых актов, усиливающих влияние профсоюзов в обществе. Ориентир – на молодёжь. Возрождение таких мотивационных форм работы, как конкурсы профессионального мастерства, молодёжные форумы, использование финансовых ресурсов социальных партнёров, спонсоров-примеры такого опыта.

Владение профлидерами всех уровней современными системами оплаты труда, в т.ч. на Западе. Уровень зарплаты, ниже которого при полном рабочем дне в течение месяца работник не должен получать – его расчёт; минимальная часовая оплата труда, документы, фиксирующие эти нормы. Умение анализировать экономические результаты деятельности предприятия в сравнение с выгодными для ведения переговоров результатами на других предприятиях и в отраслях, за рубежом.

Активное участие соответствующих отраслевых профорганов во всех стадиях процесса формирования заработной платы в бюджетных отраслях.

Опираясь на поддержку органов власти, ориентирование партнёрских отношений с работодателями на создание наиболее благоприятных условий функционирования тех работодателей, которые не препятствуют деятельности профсоюзов, взаимодействуют с ними.

*В рамках самостоятельной работы слушателей – составление в малых группах планов деятельности профсоюзов в условиях структурной и экономической перестройки.*

Сложившиеся формы работы профкома	Предложения по совершенствованию работы в рыночных условиях

**ТЕМА 3.7. Трудовой договор в свете нового Трудового кодекса РФ. Использование трудового договора для обеспечения системы прав работника.**

Значение трудового договора в регулировании труда работников, его центральное место в трудовом праве.

Стороны трудового договора. Правовые возможности профсоюза влиять на условия трудового договора при приёме на работу. Примеры принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Требования к содержанию трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового. Отрицательная роль гражданско-правового договора в защите прав работника.

Процедура заключения трудового договора:

- проведение предварительных переговоров об условиях труда;

- оформление достигнутых соглашений;
- прохождение предварительных испытаний.

Гарантии прав работников на заключение трудового договора и примеры их нарушения локальными нормативными актами предприятия (проведение тестирования, представление рекомендательных писем, характеристик).

Основания для отказа в заключении трудового договора.

Спорные вопросы момента возникновения трудовых отношений (даты начала работы). Защитная роль профсоюза, как дополнительная мотивация для вступления в профсоюз.

Действия трудового договора; внесение в него изменений и дополнений.

Контроль профоргана за содержанием трудового договора, соблюдение принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством, колдоговором.

Процедура изменения существенных условий трудового договора.

Негативные последствия для работников неправильного ведения трудовых книжек.

*Порядок учёта мотивированного мнения выборного профоргана работников:*

- при введении режима неполного рабочего времени;
- привлечении работников к сверхурочным работам;
- работе в выходные и праздничные дни;
- работы в ночное время.

*Практическое занятие.*

### **ТЕМА 3.8. Формы и методы работы профкома по практическому применению Трудового кодекса РФ.**

Социальная значимость Трудового кодекса РФ в условиях рыночных отношений.

Возможности Трудового кодекса для реализации профсоюзами их основных функций:

- защитной;
- представительской;
- контрольной;
- воспитательной.

«Программный документ Федерации независимых профсоюзов России», принятый на съезде ФНПР о приоритетах современного этапа деятельности профсоюзов и возможностях практического применения Трудового кодекса в их работе:

- в области производства;
- в области оплаты труда и доходов трудящихся;

- в области охраны труда и окружающей среды;
- в области занятости работников;
- в социальной сфере.

Три сферы деятельности профкома по практическому применению Трудового кодекса:

1. Работа внутри профорганизации:

- деятельность по защите социально-экономических интересов трудящихся, регулирование трудовых отношений в организации, контроль за обеспечением нормальных условий труда, охраны труда и экологии, опираясь на изучение и применение соответствующих разделов Трудового кодекса, заключение коллективного договора и контроль за его выполнением.

Информирование членов профсоюзной организации о деятельности профкома, отраслевого профсоюза, социально-экономической ситуации в организации, в отрасли, стране, об изменениях в законах по вопросам труда и права, о ходе выполнения коллективного договора.

2. Работа вне профорганизации:

- представление интересов трудящихся пред работодателем, в отрасли, на уровне муниципальных органов, органов местного самоуправления, другими общественными организациями;

- достижение поставленных задач по защите интересов трудящихся посредством заключения коллективного договора, ведения переговоров с работодателем, участия в подготовке и заключении тарифных соглашений;

- участие в органах управления предприятием;

- участие в выборах в органы законодательной власти и органы местного самоуправления;

- информирование «внешнего» окружения профорганизации о деятельности профсоюза.

3. Поиск ресурсов.

Вовлечение в члены профсоюза, развитие инициативы у членов профсоюза. Подготовка кадрового резерва из числа молодёжи, формирование и обучение профактива. Подбор и повышение профессионализма профактива. Укрепление финансового положения – привлечение дополнительных средств от работодателя по колдоговору, создание фонда солидарности.

Информационное обеспечение:

Работа со СМИ, информационные стенды, внедрение компьютерных технологий.

*Круглый стол: «Сферы деятельности профкома по практическому применению Трудового кодекса РФ».*

### **ТЕМА 3.9. Права профсоюзов и их представителей по организации и осуществлению общественного контроля за охраной труда.**

Защита прав работников на охрану труда и безопасность труда профсоюзами.

Законодательная база, регулирующая действия профсоюзов в области охраны труда (Конституционные нормы, закон РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», закон «О социальном страховании работников», Трудовой кодекс РФ).

Право контроля профсоюзами состояния охраны труда и безопасности на различных уровнях профсоюзной структуры.

Профсоюзные правовые и технические инспекции труда – их права и функции.

Социальное партнёрство работодателя и работников в сфере охраны труда.

Работники и их доверенные лица. Уполномоченные (доверенные) лица работников по охране труда – основная форма участия работников-исполнителей в управлении охраной труда. Организация работы уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов. Порядок их взаимодействия с руководителями и специалистами организации.

Участие представителей профсоюза в мониторинге условий труда в организациях, формировании экономических стимулов, направленных на повышение мотивации работников к здоровому и безопасному труду.

Практика непрерывного образования по охране труда руководителей, специалистов, уполномоченных по охране труда, в том числе с использованием современных технологий.

Раздел коллективного договора «Охрана труда». Соглашения по охране труда.

*Ролевая игра: «Обсуждение соглашения между работодателем и профсоюзной организацией по охране труда».* Задача: определение правовой формы планирования и проведения мероприятий по охране труда, указание сроков. Источников финансирования и ответственных. Цель: приобрести навыки планирования мероприятий по охране труда, направленных на предупреждение несчастных случаев и заболеваний.

Слушатели делятся на три группы:

- представители профкома;
- представители работодателя;
- представители гос. инспекции труда (в качестве экспертов).

На первом этапе каждой группой определяются приоритетные разделы соглашения (их 5). На втором этапе стороны отстаивают в переговорах положения соглашения и

определяют затраты на их реализацию по вопросам технической модернизации предприятия, обеспечения средствами индивидуальной защиты; предлагают санитарно-бытовые мероприятия, мероприятия по пожарной безопасности и т.д.

По итогам переговоров и консультаций с органом надзора принимается соглашение по охране труда, в котором указываются не только мероприятия, но и их стоимость, сроки выполнения, количество работников, которым улучшаются условия труда, в том числе женщин; количество работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ.

### **ТЕМА 3.10. Деятельность Федерации профсоюзов Липецкой области по социально-экономической защите трудящихся. Система социального партнёрства в Липецкой области.**

Международные нормы социальной защиты населения как необходимая основа проводимых в стране социальных реформ. VI съезд ФНПР «О социально-экономической политике профсоюзов».

Положительные позиции развития экономики в Липецкой области, стабильные темпы её роста по отдельным показателям.

Использование стабилизации экономики для восстановления и повышения жизненного уровня населения Липецкой области. Совместная работа Федерации профсоюзов, отраслевых профсоюзов и местной власти по формированию и реализации областных программ, направленных на подъём производства, возмещение потерянных рабочих мест, охрану труда, подготовку кадров, рост заработной платы. Реализация приоритетных национальных проектов в сферах здравоохранения, образования, жилья и развития АПК – «латание дыр» в этих отраслях, или повышение качества и доступности для населения гарантированных государством социальных услуг и развития этих отраслей?

Рассмотрение на заседаниях руководящих органов ФПЛО вопросов роста цен и тарифов на услуги ЖКХ, естественных монополий; заработной платы, пенсий, адресной социальной защиты населения с принятием конкретных обращений и запросов к органам власти.

Информирование профсоюзного актива области о социально-экономическом положении в Липецкой области по основным показателям:

- демографическая ситуация;
- распределение организаций по формам собственности;
- среднемесячная начисленная зарплата по видам экономической деятельности;
- средний размер назначенных пенсий;
- потребительские цены;

- величина прожиточного минимума;
- доходы населения.

Позитивная роль областной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области, как главного эксперта принимаемых законодательных и нормативных актов, представительство профсоюзов в комиссии.

Примеры регулирования трудовых отношений через региональные соглашения. Совершенствование возможностей двух-трёхстороннего соглашения в муниципальных образованиях г. Ельца, г. Лебедяни при активном участии координационных советов профсоюзов.

Работодатели и проблемы их представительства в системе социального партнёрства области. Причины незаинтересованности работодателей в объединении. Мотивы незаинтересованности организаций малого и среднего бизнеса в колдоговорном регулировании трудовых отношений, влияние Федерации профсоюзов на соблюдение социальной справедливости.

Областное трёхстороннее соглашение между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей Липецкой области – основной документ социального партнёрства в Липецкой области на региональном уровне.

Выполнение обязательств сторон в области экономического развития; развития трудовых ресурсов; занятости населения; в области охраны труда, оплаты, демографии, социальной защиты.

Развитие социального партнёрства и трудовых прав граждан с помощью вовлечения профсоюзами более широкого круга работодателей и работников в переговорные процессы по заключению отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров.

Консультирование, обучение профсоюзных лидеров и работодателей с целью повышения качества заключенных коллективных договоров и соглашений.

Развитие социального партнёрства в муниципальных формированиях области через трёхсторонние комиссии.

Организация конкурсов и соревнований на лучший коллективный договор.

Обобщение и распространение опыта социального партнёрства.

Повышение роли средств массовой информации области, посвящённых развитию социального партнёрства.

Регулярное проведение совещаний, «круглых столов», научно-практических конференций по вопросам социального партнёрства в Липецкой области.

### **ТЕМА 3.11. Профсоюзы и законодательное регулирование участия работников в управлении организацией, предприятием.**

Трудовое законодательство - это не только Трудовой кодекс.

Важность изучения профсоюзами норм международного права, Конституции РФ, ФЗ об общественных объединениях, ФЗ о профсоюзах.

Право работников на участие в управлении организацией через профессиональные союзы, закреплённое в Трудовом кодексе РФ. Примеры закрепления этих прав в учредительных документах и коллективных договорах. Основные формы участия работников в управлении организацией:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, планов социально-экономического развития;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Право профсоюзных комитетов, как представителей работников, получать от работодателей информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

Решение конкретных вопросов трудовых отношений: оплаты труда, расширения социальных вопросов, льгот, нормирования труда через договорные отношения на разных уровнях: общероссийском – через Генеральное соглашение, отраслевом – тарифные соглашения, региональном – соглашения на уровне субъектов федерации и их важность, как ориентира при разработке конкретного коллективного договора.

*Мозговой штурм по вопросам знания структуры трудового законодательства:*

- международные конвенции;
- законы РФ;
- нормативные правовые акты РФ;
- указы Президента;
- соглашения между профсоюзами, работодателями и государством.

## **Раздел 4. Психологические аспекты профсоюзной работы.**

### **ТЕМА 4.1. Основы теории лидерства. Имидж: модель профсоюзного лидера.**

Психология лидерства. Психология работы в команде.

Формальный и неформальный аспекты лидерства.

Лидер в профсоюзной организации. Его функции:

- консолидация профсоюзной организации;
- нахождение и принятие оптимальных решений;
- защита членов профсоюза от беззакония;
- коммуникация проф. лидеров и широких профсоюзных масс;
- мобилизация масс на реализацию задач, стоящих перед профсоюзами.

Требования, предъявляемые к лидерам профсоюзной организации.

Отбор и выдвижение лидеров в профсоюзных организациях.

Подготовка профсоюзных кадров.

Обобщённый образ профсоюзного лидера:

- личность, осознающая свою социальную роль как представителя и защитника трудовых прав и интересов работников, готовый эту роль выполнять;
- умеющий работать с людьми;
- обладающий организаторскими способностями;
- обладающий профессиональной компетентностью;
- обладающий политической и управленческой культурой;
- обладающий высокими морально-этическими качествами, авторитетом, современным имиджем;
- владеющий ораторским мастерством;
- стрессоустойчивый, умеющий рационально и продуктивно использовать своё время.

### **ТЕМА 4.2. Ораторское мастерство. Речь как средство воздействия публичного лидера.**

Психологические особенности публичного выступления. Приёмы привлечения, удержания и переключения внимания аудитории.

Способы достижения целей в публичном выступлении. Дискуссия. Искусство аргументировать: аргументы и контраргументы, умение управлять дискуссией. Установление контакта, формирование установки у слушателей. Стимулирование активности слушателей. Вызов сочувствия, формирования поля согласия.

Невосприимчивость к аргументам, позиция несогласия, противостояния и способы её преодоления.



Подготовка к публичному выступлению и элемент спонтанности. Содержательная, тактическая и психологическая готовность оратора, лектора. Феномен личного воздействия. Средства и механизмы манипулятивного воздействия, распознавание и защита от манипуляции.

Эффективное воздействие через публичное выступление.

**ТЕМА 4.3. Переговоры ( с партнёром, с руководителем) Психология переговоров при подготовке и заключении коллективного договора.**

Умение вести переговоры. Цель переговоров – хороший результат.

Подготовка к переговорам – половина успеха:

- знание положения дел своей организации и другой стороны;
- понимание своих интересов и интересов другой стороны;
- прогнозирование вариантов возможностей (от нижней до верхней границы);
- обдумывание альтернативы вырабатываемому соглашению в случае провала переговоров;

- легитимность;
- взаимоотношения;
- обязательства и способы контроля.

Стратегии ведения переговоров:

- блокировка;
- нажим;
- торг;
- уступчивость;
- сотрудничество.

Практика ведения переговоров:

- установление контактов;
- планирование заседаний, организационные вопросы;
- обсуждение правил и согласование повестки дня;
- установление зоны переговоров;
- переговоры в зоне конфликтов;
- достижение соглашения;
- формирование официального документа;
- рассмотрение готового соглашения.

Шаги к соглашению:

- вопросы и умение их формулировать;

- работа с возражениями.

Методы убеждения при ведении переговоров.

Как противостоять давлению и манипуляции.

Эффективность переговоров. Пакет договорённостей. Тренинг «Психологическая готовность к переговорам».

Самостоятельная работа в группах по использованию форм массового информирования работников в ходе подготовки и проведения колдоговорной кампании.

#### **ТЕМА 4.4 Конфликтология. Межличностные отношения (разбор возможных ситуаций общения).**

Психологические трудности переговоров – конфликты переговорщиков. Конфликты реальные или конфликты «непонимания». Конфликты мнений и конфликты положений. Искусственно создаваемые конфликты для отвлечения внимания от социально значимых проблем. Возникновение и развитие конфликтов. Отношение к конфликтам общества.

Модель развития конфликтов.

Конструктивное и деструктивное поведение в конфликтных ситуациях.

Тренинги по возможным ситуациям общения, их разбор.

#### **ТЕМА 4.5. Тренинг личностного роста.**

Тренинг самореализации имеет своей целью повышение эффективности реализации лидера профсоюза, руководителя организации, «делание себя, своей жизни».

В тренинге используются концепции Юнга.

Тренинг направлен на оказание самопомощи, взаимопомощи, способствует личностному росту его участников.

Новый взгляд на реалии и возможности личности, более полное их использование и нахождение альтернатив составляет сущность тренинга.

Цели тренинга достигаются посредством работы с предъявленными его участниками лично значимыми трудными ситуациями, имеющими отношение к профессиональной или выборной деятельности.

Этапы тренинга:

1. Упражнения и тесты на установление контактов, создание обстановки непринуждённости.

2. Упражнения и тесты на сплочение, формирование доверительности, ориентации на мотивацию достижений; развитие навыков активного слушания.

3. Выявление барьеров на пути личностного роста (обмен вопросами-ответами внутри групп, методы мозгового штурма, дискуссии, психологические упражнения).

4. Упражнения на определение и снятие телесных зажимов

5. Конструирование возможных самореализаций. Применение схемы жизненных позиций Осгуда: идеализация действительности, вызов всему, уход от дел, осознание, решительность, убежденность.

6. Конструирование самореализации. Обсуждение найденных способов личностного роста. Самооценка лидерами своих деловых и личностных качеств.

Оценка группой деловых и личностных качеств выявленных ею спонтанных лидеров.

#### **Формы контроля.**

Тестирование, моделирование ситуаций.

#### **Методическое обеспечение:**

Анкеты, рабочие листы, наборы агитационной наглядности, видеоклипы – модели выступлений.

### **Раздел 5. Профсоюзы и социальная политика государства в сфере трудовых отношений.**

#### **ТЕМА 5.1. Социальное обеспечение граждан в Российской Федерации.**

Возрастание социально-защитной функции государства в условиях рыночной экономики. Федеральный закон РФ «О государственной социальной помощи». Социальная политика и доходы граждан. Две модели регулирования доходов граждан:

1. Социально-демократическая с большей ролью государства в социальных механизмах управления («шведская модель»).

2. Нео-либеральная модель с меньшей степенью государственного вмешательства в социальную сферу («американская модель»).

Поддержка только нетрудоспособных и бедных в виде пособий на выживание выбор социальной политики в России.

Предложения Всероссийской научно-практической конференции «Профсоюзы и занятость населения» по основным направлениям социальной защиты:

- индексация доходов населения (зарплат, пенсий, пособий, стипендий) в связи с ростом цен;

- обеспечение прожиточного минимума;

- принятие специального закона о государственных минимальных социальных стандартах;

- предоставление льгот, субсидий;

- обязательное социальное страхование;

- социальное обеспечение престарелых и инвалидов.

Усиление системы социальной защиты работников через комплекс договоров всех уровней – задача профсоюзов, определённая на VI съезде ФНПР.

Возрастание значения социального партнёрства в адаптации населения к рыночным условиям.

Формирование ответственного российского собственника на средства производства с одной стороны и профсоюзного движения, опирающегося на понимание наёмными работниками своих экономических интересов и роли в новом обществе – с другой – основной путь развития социального партнёрства.

Активизация деятельности профкомов в связи с введением норм прямого действия по социальной защите работников в Трудовом кодексе. Например, при оплате сверхурочных, ночных работ, праздничных и выходных дней в строго фиксированных размерах.

*Самостоятельная работа слушателей по составлению плана действий работника и представителя его интересов – профкома по обжалованию в суде локального акта работодателя по установлению режима рабочего времени в организации без учёта мнения профсоюза.*

#### **ТЕМА 5.2. Социальные льготы и стимулирование труда:**

- социальное страхование в России. Роль и участие профсоюзного органа в организации работы комиссии по социальному страхованию;
- социальная защита работников профсоюзами через участие в государственном пенсионном обеспечении.

Законодательная база обеспечения граждан пособиями по обязательному социальному страхованию, виды обеспечения.

Введение единого социального налога и тенденция утраты страхового характера социальных платежей, не обеспечивающих компенсацию потери заработка работником.

Требования VI съезда ФНПР по реформированию обязательного социального страхования:

- разделение социального страхования и социального обеспечения по источникам финансирования;
- отказ от единого социального налога;
- восстановление обязательного страхования от безработицы;
- перевод базовой части трудовой пенсии в разряд обязательной государственной гарантии;
- добиться коэффициента замещения пенсией утраченного заработка не ниже 40%;

- пособия по безработице не ниже 50%;
- по временной нетрудоспособности не менее 85%.

Утрата профсоюзами реального контроля за распределением средств социального страхования на всех уровнях, отсутствие публично-правового характера расходования внебюджетных социальных фондов.

Паритетное участие социальных партнёров организации в управлении и контроле за расходованием страховых средств – важнейшая задача профсоюзного органа.

Основные цели пенсионной реформы в РФ. Уровень жизни граждан старшего поколения и рост пенсий в России.

Проблемы в реализации страховых принципов пенсионной системы. Уравнительный характер методики расчёта трудовых пенсий.

Нарушение конвенций МОТ о замещении трудовой пенсией утраты иного заработка.

Влияние сдерживания роста заработной платы на формирование достаточного пенсионного капитала.

Коллективные действия ФНПР, Федерации профсоюзов Липецкой области, Всероссийской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений против применения единого социального налога, за пересмотр пенсионного законодательства в соответствии Конвенции №102 МОТ о минимальных нормах социального обеспечения.

Итоги Всероссийской акции протеста профсоюзов в апреле-мае 2007 года, проведённой в три этапа:

- за достойную пенсию – 10 апреля;
- за достойный труд – 1 мая;
- за соблюдение прав трудящихся, за достойную жизнь – 20 мая.

*Самостоятельная работа слушателей по изучению Резолюции VI съезда ФНПР «Об отношении к пенсионной реформе». Формулирование предложений в Программу действий ФПЛО по исполнению решений съезда и Программного документа деятельности профсоюзов в сфере усиления контроля за реализацией государственных гарантий в области пенсионного обеспечения.*

**ТЕМА 5.3. Участие профсоюзов в формировании социальных программ и контроля за обеспечением достойной жизни и свободного развития человека:**

- жилищно-коммунальная реформа и социальная защита граждан в условиях её проведения;

- программа гос. гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи.

Практика применения в Липецкой области.

Федеральный закон «О российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и его значение в обеспечении социальной защиты граждан.

Проблемы уровня жизни трудящихся в России и необходимость экономических знаний профсоюзных лидеров о состоянии, механизмах и регуляторах уровня жизни.

Добиваться права работников на справедливую долю в произведённом ими продукте и доходе собственника – основное направление работы профкомов по социально-экономической защите своих членов.

Реформа ЖКХ и реальная платёжеспособность населения. Оплата услуг ЖКХ в богатых странах (Канаде, США, Финляндии, Дании). Жилищные дотации и их неэффективность в борьбе с бедностью.

Адресное пособие по нуждаемости, как основа социальной защиты. Эксперимент Мирового банка в Волгоградской и Воронежской областях по установлению семей, нуждающихся в помощи.

Повышение реальной заработной платы, другие меры, связанные с повышением доходов населения. Через переговоры на всех уровнях социального партнёрства определение мер, которые подвигнут доходы к прозрачности; развитие поощрительной политики вкладов вообще и пенсионных в частности; обеспечение приватизационной выгоды, перераспределение национальных богатств в пользу населения; контролирование государством и общественностью эффективности деятельности нового собственника для решения социальных проблем и другие совместные усилия социальных партнёров для решения проблем, позволяющих повысить уровень жизни населения.

Правительственная программа «Основные направления социально-экономической политики Правительства РФ на долгосрочную перспективу» и её основной тезис: «переход от социального к субсидарному государству», помогающему исключительно тем, кто не получает минимум жизненных средств собственными силами.

Национальный проект «Развитие здравоохранения в России», как государственная гарантия оказания гражданам качественной и бесплатной медицинской помощи.

Модернизация здравоохранения, поиск и внедрение новых социально-экономических механизмов стимулирования труда работников отрасли, повышения их социального статуса.

Обеспечение работнику здорового образа жизни и здоровья – одна из задач профсоюзов, сформулированная в совместном документе администрации Липецкой области и ФПЛО по выполнению национального проекта.

Понятие «социальное здоровье людей». Возможности для обеспечения здорового образа жизни в Липецкой области:

1. Рост уровня заработной платы.
2. Обеспечение возможности трудиться в условиях, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям.
3. Обеспечение возможности восстанавливать своё здоровье.
4. Чётко организованная работа в организации по нормам, прописанным в коллективном договоре и коллективном соглашении на отраслевом уровне.

## **Раздел 6. Возможности участия профсоюзов Липецкой области в законодательном регулировании трудовых отношений в регионе.**

### **ТЕМА 6.1. Формулирование рекомендаций для возможных комментариев Трудового кодекса на региональном уровне.**

Авторская стратегия образования профсоюзных кадров, актива и социальных партнёров, разработанная УМЦ, и её основные цели:

1. Воспитание профсоюзных менеджеров и руководителей, готовых действовать в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
2. Систематическое повышение компетентности и воспитание потребности к непрерывному росту и совершенствованию.

Практическая ориентированность учёбы.

Общественные организации и законы в социальном государстве. Профсоюзы и их роль в социальной политике – в законотворчестве и в гарантированном соблюдении законов государства.

Участие профсоюзов в законотворчестве на федеральном уровне. Профсоюзы как участник законотворческого процесса: поддержка профсоюзами депутатов думы, отстаивающих профсоюзные интересы, участие ФНПР в законотворчестве. Работа ФПЛО при создании нормативной базы социального партнёрства в Липецком регионе. Представительская роль профсоюзов в законотворчестве, направленном на регулирование взаимодействия трёх сторон.

Необходимость дальнейшего развития и совершенствования законодательной базы трудовых отношений.

Отсутствие чёткого правового решения вопросов равноправного взаимодействия представителей государства, работодателей, работников.

Основной правовой акт, регулирующий социальное партнёрство в России – II раздел Трудового кодекса РФ; примеры его неточностей и внутренних противоречий:

- вопрос о сторонах социального партнёрства;
- порядок и масштаб принятых соглашений;

- порядок формирования, статус органов системы социального партнёрства;
- механизм реализации ответственности за неисполнение коллективных договоров и соглашений.

Согласно нормы Трудового кодекса Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений не имеет полномочий, позволяющих ей оказывать реальное воздействие на развитие социально-трудовых и экономических отношений.

*Формулирование в письменной форме рекомендаций и возможных комментариев данных разделов Трудового кодекса РФ.*

**ТЕМА 6.2. Формулирование рекомендаций по использованию Трудового кодекса РФ для подготовки к заключению трёхстороннего соглашения между Администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов и работодателями:**

- организовать обсуждение с социальными партнёрами и инициировать внесение в новое трёхстороннее соглашение в Липецкой области рекомендации по обсуждённым разделам Трудового кодекса РФ;

- при подготовке профсоюзной стороны к трёхстороннему соглашению добиваться реализации требований Трудового кодекса в вопросах: равноправия сторон, ответственности за реализацию достигнутых договорённостей, конкретности содержания принимаемых решений;

- наполнить соглашение социально-трудовыми стандартами, конкретными показателями объёма и качества удовлетворения основных потребностей граждан (зарплаты, безработицы, критерии безопасности условий труда и др.).

**ТЕМА 6.3. Разработка заключений и предложений для внесения изменений в Трудовой кодекс РФ.**

Развитие системы овладения навыками, необходимыми для повышения квалификации проф. Лидеров и их социальных партнёров в сфере правовых знаний и в области социального партнёрства.

Помимо трудовой сферы изменения в Трудовой кодекс могут иметь и социально-трудовую направленность.

Трудовой кодекс должен стать механизмом формирования социальной политики в процессе равноправного взаимодействия представителей государства, работодателей, работников.

**Методическое обеспечение:** анкеты, карточки, законодательная литература, информационная наглядность, видео - фильмы.



**Формы контроля.**

Анкетирование, моделирование рекомендаций предложений для внесения изменений в Трудовой кодекс.