

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА



**УЧЕБНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ
МАТЕРИАЛ**

ПРОФСОЮЗ.

С ЧЕГО НАЧАТЬ...

КНИГА 6

**Москва
2014**

Учебно-информационный материал
«Профсоюз. С чего начать...».
Книга 6

Учебно-информационный материал «Профсоюз. С чего начать...» разработан по инициативе Молодёжного совета Нефтегазстройпрофсоюза России.

Основная цель книги – помочь молодым, активным людям, недавно пришедшим работать на предприятия топливно-энергетического комплекса страны, в определении своего отношения к профсоюзу, как институту гражданского общества, и в частности к Нефтегазстройпрофсоюзу России. Дать информацию о том, что такое профсоюз на современном этапе, какова его роль, чем он интересен молодёжи, как сама молодёжь может с помощью профсоюза сделать свою жизнь справедливее, ярче, интереснее.

Материал построен в виде ответов на вопросы, которые наиболее часто задают молодые работники и профсоюзные активисты. Он рассказывает о наиболее важных этапах истории создания и становления профсоюза, организационно-профсоюзной деятельности, трудовых правах работников и действиях профсоюза по их защите, создании Молодёжных советов при профсоюзных организациях и Советов молодых специалистов, специфике и возможностях их деятельности.

Методическое пособие подготовлено
Е.В.Есениной, С.В. Лейкандом

Редактирование
Л.А. Бровкиной

Компьютерная верстка и дизайн
С.М.Потемкиной

Содержание

Введение - 4

1. Что такое профсоюз? - 4

2. Зачем нам профсоюз? - 4

3. Как и когда началась история Нефтегазстройпрофсоюза России? - 5

4. На каких принципах строится Нефтегазстройпрофсоюз России? - 7

5. Что такое Устав профсоюза? - 9

6. Кто может быть членом Нефтегазстройпрофсоюза России? - 10

7. Как можно вступить в профсоюз? - 10

8. Какие трудовые права работника защищает профсоюз? - 11

9. Каковы способы защиты прав работников-членов профсоюза? - 12

10. Что такое коллективный договор? - 13

11. Какие преимущества есть у члена профсоюза? - 15

12. Чем профсоюз может помочь молодому работнику? - 17

13. Что такое комиссия по работе с молодёжью профсоюзной организации? - 18

14. Чем комиссия по работе с молодёжью профсоюзной организации отличается от Совета молодых специалистов? - 18

15. Как создать комиссию по работе с молодёжью в случае её отсутствия в профсоюзной организации? - 19

16. Какую конкретную работу может проводить комиссия по работе с молодёжью? - 19

17. Можно ли объединить Совет молодых специалистов и комиссию по работе с молодёжью профсоюзной организации? - 20

18. Что такое профсоюзная организация студентов? - 20

19. Профсоюзная информация. Где взять? - 24

Введение

Ты – молодой работник, молодой специалист.

У тебя в руках только что полученный диплом об окончании ВУЗа или документ о получении рабочей специальности. Ты пришёл устраиваться на работу или уже работаешь некоторое время. И тебе задают вопрос: «Ты вступил в профсоюз?»

И вот тут в твоей голове возникает множество вопросов, о которых ты как-то раньше и не очень думал.

Задавай свои вопросы, будем разбираться вместе!

1. Что такое профсоюз?

Профессиональный союз (профсоюз) — это целостная, устойчивая и демократическая общественная организация, созданная работниками и ими же управляемая с целью:

- защиты своих трудовых прав на рабочем месте;
- улучшения условий и безопасности труда;
- выражения своих взглядов на проблемы общества.

В дополнение к основным целям часто профсоюзы организуют целый спектр услуг для своих членов — кассы взаимопомощи, помощь в организации лечения, досуга и отдыха.

Только от самих членов профсоюза зависит, каким будет профсоюз, какими будут его функции и насколько эффективно он будет их реализовывать.

2. Зачем нам профсоюз?

Объединение в профсоюз неизбежно до тех пор, пока существуют две группы людей с противоположными интересами — работодателей и наемных работников. Интерес работодателя состоит в том, чтобы получить максимальный доход (прибыль) при минимальных затратах (в том числе и на оплату труда, соответствующее налогообложение и социальные выплаты), при этом получив от работника как можно больше

производимых товаров и услуг. В то же время работники заинтересованы в справедливом и достойном вознаграждении за свой труд, который позволяет обеспечивать достойную человека жизнь.

Этот конфликт интересов возник вместе с капитализмом и существует до сих пор, он и привел рабочих к осознанию необходимости объединения, чтобы сообща противостоять работодателям. Естественным инструментом для решения этой задачи и стал профсоюз.

В одиночку работники не могут защитить себя от произвола работодателей — несправедливых придинок и депремирования, незаконного увольнения. Не могут добиться улучшения условий труда, повышения зарплаты, не говоря уже о принятии справедливых социальных законов.

Работники полностью зависят от зарплаты, которую даёт только работа. Но работа может быть получена и отобрана по воле работодателя. Это значит, что работник не свободен в своем выборе. Он вынужден служить предпринимателю или умереть от голода.

Но, объединившись, работники могут победить свое бессилие. Ведь работодатель зависит от коллектива в целом ничуть не меньше, чем отдельный работник — от него. Кто-то должен растить и собирать урожай и добывать нефть и газ, перерабатывать сырье в продукт и управлять транспортом, иначе любое предприятие остановится, а его владелец потерпит убытки. Поэтому, объединившись и создав сильный профсоюз, работники получают возможность общаться с работодателями на равных и возвращают себе чувство собственного достоинства людей, трудом которых создаётся благосостояние общества.

Так работники восстанавливают собственный контроль над условиями своей жизни и труда. Они могут предлагать к реализации собственные идеи, добиваться достойных условий труда и уровня оплаты, не просить, а вести реальные переговоры с работодателем!

3. Как и когда началась история Нефтегазстройпрофсоюза России?

Жестокая эксплуатация, социальный и национальный гнёт рабочих на нефтяных промыслах в Баку в начале 20-го века вызывали недовольство рабочих, вовлекали их в активную борьбу с царским самодержавием и капиталистами. В 1901–1903 годах Бакинские рабочие провели ряд организованных стачек и политических демонстраций.

В июле 1903 года была проведена первая всеобщая стачка Бакинского пролетариата, в которой приняли участие около 50 тысяч человек.

Грандиозная декабрьская всеобщая стачка бакинских рабочих закончилась подписанием **30 декабря 1904 года** первого в истории рабочего движения России коллективного договора между рабочими и нефтепромышленниками. **«Мазутной конституцией»** назвали рабочие свой коллективный договор. Под таким названием этот договор навечно вошёл в историю рабочего движения. На каждом промысле были созданы рабочие комиссии, которые следили за выполнением предпринимателями обязательств по коллективному договору. Эти комиссии, ставшие по существу зародышами профсоюза, сыграли большую роль при его создании в 1905 – 1906 годах. Именно через эти комиссии на промыслах, заводах, рабочих местах велась работа по вовлечению рабочих в профессиональный союз.

Только **7.11. 1906 г.** был образован и зарегистрирован Союз нефтепромышленных рабочих, впоследствии преобразованный в Профсоюз горнорабочих, а затем в Профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности.

Возникнув более чем 100 лет назад, Союз нефтепромышленных рабочих прошёл трудный, но славный путь становления и развития. Наш профсоюз прошёл через запреты, гонения, возрождение, многочисленные слияния и разукрупнения.

В истории Нефтегазстройпрофсоюза России можно выделить три основных периода:

возникновение профсоюза и его борьба за право на объединение и деятельность (1906-1917 гг.);

становление, развитие и деятельность профсоюза в советское время (1917-1990 гг.);

перестройка профсоюза в условиях проведения рыночных реформ, приватизации и деятельность в новых социально-экономических условиях (с 1990 по настоящее время).

17-18 декабря 1990 года прошёл Учредительный съезд Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации (Нефтегазстройпрофсоюза России).

На 01.01.2014 года численность членов профсоюза составляет почти 1 млн. 245 тыс. человек.

4. На каких принципах строится Нефтегазстройпрофсоюз России?

Добровольность. Приём в члены профсоюза (прекращение членства в профсоюзе) производится в индивидуальном порядке. Решение о приёме принимается по личному письменному заявлению вступающего в профсоюз на общем собрании первичной (цеховой) профсоюзной организации предприятия (цеха) или заседании профсоюзного (цехового) комитета.

Солидарность и единство действий. Профсоюзы создаются работниками для того, чтобы устранить диспропорцию между возможностями отдельного человека-труженика и властью, сосредоточенной в руках работодателя — индивидуального предпринимателя или крупной корпорации. Эта диспропорция устраняется только через взаимную поддержку рабочих — **один за всех и все за одного!**

Сила и влияние профсоюза зависят от степени единения работников организации. Чем выше процент членов профсоюза по отношению к не вступившим работникам, особенно на основном производстве предприятия, тем сильнее профсоюз. Большую роль играет мотивированность самих членов, их готовность финансами и действиями поддерживать свою организацию.

В профсоюзе объединены работники независимо от их национальности, вероисповедания, пола, статуса, занятости, места проживания, убеждений и квалификации. **В профсоюзе все равны.**

Независимость. Профсоюз служит интересам создавших его работников, а, значит, должен быть подконтролен только им, должен избегать угрозы оказаться под главенствующим воздействием внешних факторов: интересов компании, предприятия, правительства, бизнеса, работодателей, политических партий, религиозных организаций или отдельных личностей.

Независимость профсоюза проверяется вопросом: **кто в нём принимает решения?** В реальном профсоюзе только сами его члены сообща определяют профсоюзную политику, тактику и стратегию.

В период выборов в государственные органы власти партии, претендующие на роль единственных защитников рабочего класса, пытаются навязать профсоюзам своё руководство. Но интересы политической партии и профсоюза редко совпадают, и даже когда они

пересекаются. Главной задачей профсоюза остается защита интересов своих членов, а задачей партии — получение как можно большего числа голосов избирателей, чтобы прийти к власти.

Сотрудничество с различными неправительственными организациями и гражданскими инициативами может оказаться очень полезным для профсоюзов. К примеру, совместно с правозащитными организациями профсоюзы могут отстаивать права своих членов в судах, получать у них юридические консультации по различным вопросам социально-трудовых отношений. Совместно с защитниками окружающей среды профсоюзы могут бороться за снижение вредных выбросов и экологическую модернизацию производства. **Но решение о сотрудничестве профсоюз принимает самостоятельно!**

Демократизм и гласность. Профсоюзы по природе своей являются демократическим институтом, так как для них не существует другой формы эффективного функционирования, проверенного временем. Именно поэтому профсоюзы являются школой народной демократии — действенной преобразующей силой общества.

На практике демократия в профсоюзе означает, что:

1. Интересы всех социальных групп справедливо и полностью представлены в процессе принятия решений. Обеспечен плюрализм мнений, а окончательное решение выражает подлинную волю большинства членов с учётом мнения меньшинства.
2. Члены профсоюза регулярно получают информацию по всем вопросам деятельности их организации, включая финансовый отчет. Они могут полноценно участвовать в выработке решений, если хотят этого.
3. Все решения предварительно обсуждаются в рамках профсоюзной организации. При этом все члены профсоюза, как правило, имеют возможность высказать своё мнение на собраниях или в письменной форме. Живая демократия нуждается в живом общении, в коллективном обсуждении насущных проблем. Необходимо организовать такое обсуждение, вовлекать в него всех членов профсоюза.
4. Все члены профсоюза имеют одинаковые привилегии, права и обязанности. Все решения по основным вопросам принимаются коллегиально, а не единолично или узким составом.
5. Руководители, представители и исполнительные должностные лица раз в пять лет переизбираются голосованием (тайным или

открытым) членов профсоюза из числа самих членов и обязаны ежегодно отчитываться перед ними. Они могут быть отозваны в том случае, если членов профсоюза не удовлетворяет их деятельность.

Обязательность выполнения решений. При обсуждении различных вопросов члены профсоюза, как правило, имеют различные мнения и предложения, они свободно обсуждают проблему. Однако, когда решение принято, то есть за него проголосовало более половины членов профсоюза, присутствующих на собрании, или более 2/3 делегатов конференции (съезда), **решение должно быть выполнено!**

Профсоюз имеет свою структуру, состоящую из профсоюзных организаций разного уровня: территориальные или межрегиональные организации, объединенные, первичные, цеховые. Каждая первичная организация имеет вышестоящую организацию, которой поручено выполнять определенную работу для первичной организации. По Уставу профсоюза **нижестоящие организации должны выполнять решения вышестоящих организаций, которые приняты в рамках закреплённых за ними полномочий.**

5. Что такое Устав профсоюза?

Устав — комплексный нормативный правовой акт, регулирующий правовое положение той или иной организации (органа).

Устав профсоюза – это важнейший документ организации, определяющий цели, задачи и суть работы профсоюза, принципы и формы его организационного строения, единые правила и нормы внутрисоюзной жизни, формы и методы практической деятельности.

Устав принимается высшим руководящим органом профсоюза – **съездом** и только по его решению может быть дополнен или изменён.

Статья 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет право профсоюзов самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы.

«Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия».

В той же статье этого Федерального закона указывается, что устав любого профсоюза должен предусматривать:

- наименование, цели и задачи профсоюза;
- категории и профессиональные группы объединяемых граждан;
- условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза;
- территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность;
- организационную структуру;
- порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий;
- порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов;
- источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюза;
- местонахождение профсоюзного органа;
- порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использование его имущества в этих случаях;
- другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.

6. Кто может быть членом Нефтегазстройпрофсоюза России?

Членами Нефтегазстройпрофсоюза России могут быть лица, достигшие возраста 14 лет и работающие в организациях нефтегазового комплекса, нефтехимической и химической промышленности, электроэнергетики независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, индивидуальные предприниматели, а также обучающиеся в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования независимо от расы, национальности, пола, религиозных, политических убеждений, социального положения и иных различий, состоящие на учете в одной из первичных профсоюзных организаций, если они признают и выполняют Устав профсоюза.

7. Как можно вступить в профсоюз?

Чтобы вступить в профсоюз, надо написать личное заявление и обратиться в цеховую или первичную профсоюзную организацию на пред-

приятии. Если первичной организации нет, то в ближайшую первичную или территориальную организацию профсоюза. Решение о приёме в профсоюз принимается на общем собрании первичной профсоюзной организации (на общем собрании цеховой профсоюзной организации, профсоюзной группы) или на заседании профсоюзного комитета первичной или цеховой организации.

Члену профсоюза выдаётся профсоюзный билет единого образца, и он встаёт на учёт, как правило, в первичную профсоюзную организацию по месту основной работы.

8. Какие трудовые права работника защищает профсоюз?

Профсоюз в соответствии с Трудовым Кодексом РФ защищает:

Право на труд, основанное на:

праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду;
запрете дискриминации;
равенстве прав и возможностей их реализации мужчинами и женщинами;
запрещении принудительного труда;
защите от безработицы.

Право на справедливые условия труда:

право на безопасный труд;
оплачиваемую и нормируемую сверхурочную работу;
ненормированный рабочий день с соответствующей оплатой либо компенсацией;
ночную работу с повышенной оплатой;
суммированный учёт рабочего времени;
право на отдых, включая перерывы на отдых, обеденный перерыв, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Право на заработную плату, на различные системы оплаты труда:

месячная заработная плата работника, полностью выполнившего за этот период трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается государственными органами;
регулярность выплаты, не реже 2-х раз в месяц.

Право на договорное регулирование трудовых отношений:

с помощью социального партнерства;
через участие работников в управлении организацией;
обязательное наличие индивидуального Трудового договора.

Право на возмещение вреда:

обязательное возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Право на объединение для защиты своих прав

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Право на защиту трудовых прав:

государственные гарантии по обеспечению прав работников, осуществление государственного надзора и контроля их соблюдения;
обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
организация профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
деятельность комиссий по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая организацию и проведение коллективных действий и забастовок;
право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

9. Каковы способы защиты прав работников-членов профсоюза?

Контроль соблюдения законодательства о труде. Для организации контроля профсоюз создаёт из числа членов профсоюза и нанятых специалистов правовую и технические инспекции труда.

Переговоры с работодателем (союзом работодателей) включают в себя:

консультации по широкому кругу интересующих обе стороны вопросов;

досудебное разбирательство конфликтных ситуаций;
заключение коллективного договора (отраслевого соглашения) и иных соглашений.

Представление и защита интересов работника в суде и других государственных учреждениях.

Мотивированное мнение профкома по социально значимым для работников предприятия вопросам.

Заслушивания руководства предприятия на заседаниях профкома о перспективных планах развития и по другим вопросам.

Участие в разработке законопроектов и других нормативных актов на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Организация коллективных акций, демонстраций, митингов и других акций в поддержку профсоюзных требований.

Участие в работе совместных с администрацией Комиссий:

- по трудовым спорам;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по социальному страхованию;
- по охране труда и технике безопасности;
- по аттестации и квалификации работников предприятия и др.

10. Что такое коллективный договор?

В соответствии со статьёй 40 Трудового Кодекса Российской Федерации:

«**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей».

Представителем работников признана первичная профсоюзная организация, которая ведёт переговоры с представителями работодателя. Комиссия по разработке проекта, ведению переговоров и заключению

коллективного договора формируется из равного числа представителей двух сторон.

В состав профсоюзной стороны входят и подготовленные молодые активисты, которые представляют интересы молодёжи.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, при реорганизации предприятия;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- гарантии деятельности профсоюзной организации;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения предприятия работодателем могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными

правовыми актами, соглашениями. По существу - это основной документ жизни предприятия, по которому каждый точно знает свои права и взаимные обязательства.

Для молодых работников предприятия важно, чтобы в коллективном договоре был раздел, посвящённый условиям работы молодёжи, с учётом их конкретных интересов, пожеланий и проблем. Раздел может называться «Молодёжная политика предприятия», «Молодые работники» или по-другому.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения

Чем активнее члены профсоюзной организации принимают участие в разработке проекта и обсуждении предложений в коллективный договор, тем на более выгодных для обеих сторон условиях он заключается.

Как правило, если на предприятии нет профсоюзной организации, то коллективного договора тоже нет.

11. Какие преимущества есть у члена профсоюза?

Член профсоюза имеет право:

на бесплатную юридическую консультационную помощь по социально-трудовым вопросам (приём на работу, перевод по работе, увольнение, продолжительность рабочего времени и отдыха, охрана труда и техника безопасности, гарантии и компенсации и т.д.);

на бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде и в комиссии по трудовым спорам, в том числе при подготовке

заявлений, жалоб и других судебных документов, необходимых для защиты и восстановления нарушенных прав членов профсоюзов;

на урегулирование разногласий с работодателем или его представителем (профком от имени члена профсоюза в качестве его представителя может без персонального участия работника по его поручению или просьбе представлять его интересы при непосредственных переговорах с работодателем).

На гарантированную защиту профсоюзом:

в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых или дискриминационных действий;

при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

в случае невыполнения работодателями обязательств, предусмотренных трудовым и коллективным договорами и другими соглашениями;

в случае нарушения норм условий труда на конкретном рабочем месте, неправомерном привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни, несоблюдении очередности предоставления отпуска и др.

На содействие профсоюза и его специалистов:

по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной её выплаты;

в повышении квалификации работника и получении соответствующего рабочего места с более высокой оплатой труда;

в получении дополнительных гарантий в случаях производственного травматизма и профессионального заболевания;

в досрочном льготном пенсионном обеспечении работников-членов профсоюза, своевременном назначении и выплате пенсий;

на профсоюзный контроль соблюдения трудовых прав членов профсоюза: на справедливые условия труда, определенный режим труда и отдыха и др.;

на дополнительные гарантии членам профсоюза, входящим в состав выборных коллегиальных органов организаций;

на материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств, а также помощь в рассмотрении совместно с работодателем и решении вопросов улучшения жилищно-бытовых условий работника, выделении беспроцентных или малопроцентных кредитов на приобретение жилья, строительство и ремонт жилья, получении садового участка и др.;

на решение вопросов социального страхования члена профсоюза через представителя профорганизации в комиссии по социальному страхованию, на помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых для себя и членов семьи.

На бесплатное или льготное пользование культурными и спортивными сооружениями, находящимися в ведении профсоюза, а также культурно-спортивным инвентарем.

На обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции своё мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также вопросам работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.

На посещение представителями профсоюза в случае болезни.

На моральные поощрения от профсоюза (Почётная грамота, благодарственное письмо, почётное звание и др.).

На коллективное отстаивание своих социально-экономических и трудовых прав по трудовому законодательству и коллективным договорам и соглашениям.

12. Чем профсоюз может помочь молодому работнику?

Главная проблема молодого работника - скорейшая адаптация на рабочем месте, особенно, если человек приехал на место работы из другого региона или города. Именно профсоюзная организация то место, куда можно прийти с любыми вопросами и получить полные

ответы и помощь, найти «наставника», который введёт в курс дела, расскажет историю предприятия, ознакомит с основными нормативными документами и коллективным договором предприятия, в котором закреплены все права, гарантии, льготы, компенсации и другая социальная помощь молодому работнику.

А главное – познакомит с такими же молодыми, но чуть более опытными работниками, поможет не чувствовать себя одиноким в новых условиях, предоставит возможность раскрыть и проявить свои способности и таланты в первую очередь на своём рабочем месте.

13. Что такое комиссия по работе с молодёжью профсоюзной организации?

Комиссия по работе с молодёжью создается профсоюзной организацией для работы с членами профсоюза в возрасте до 35 лет.

Основные цели создания комиссии:

- мотивация молодых работников к вступлению в профсоюз и активизация молодёжи в профсоюзной жизни коллектива;
- представительство интересов молодых членов профсоюза в переговорах с работодателем;
- защита социально-экономических и трудовых прав молодёжи;
- участие в профсоюзном обучении;
- выявление и подготовка молодых профсоюзных активистов и лидеров;
- проведение различных культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и профсоюзных мероприятий.

14. Чем комиссия по работе с молодёжью профсоюзной организации отличается от Совета молодых специалистов?

Совет молодых специалистов создается администрацией организации. Основная цель создания Совета молодых специалистов (СМС) - развитие кадрового и научного потенциала молодых работников. СМС не занимается защитой социально-экономических и трудовых прав молодежи, так как по законодательству Российской Федерации только профсоюзная организация имеет на это право.

15. Как создать комиссию по работе с молодёжью в случае её отсутствия в профсоюзной организации?

В соответствии с Общим положением о первичной профсоюзной организации Нефтегазстройпрофсоюза России, решение об образовании постоянных комиссий принимает профсоюзный комитет. Для этого необходимо внести данный вопрос на заседание профсоюзного комитета, предварительно заручившись поддержкой председателя профсоюзной организации.

16. Какую конкретную работу может проводить комиссия по работе с молодёжью?

Комиссия по работе с молодёжью профсоюзной организации действует по всем направлениям профсоюзной работы в интересах молодых работников. Представители этой комиссии могут входить в состав других комиссий и комитетов профсоюзной организации для выражения мнения молодёжи.

Они могут проводить самостоятельную работу, например:

анкетирование среди молодых работников по различным аспектам профсоюзной жизни, проблемам в реализации социально-экономических и трудовых прав;

проводить мониторинг положения молодых работников на производстве;

участвовать в подготовке проекта коллективного договора;

проводить юридические консультации и оказывать правовую помощь молодым работникам;

разрабатывать совместно с администрацией программы по улучшению жилищных условий молодых семей;

создавать условия для получения молодёжью образования, оказывать помощь молодым работникам в повышении квалификации и обучению смежным профессиям;

организовывать информирование молодёжи о работе профкома, профсоюзной организации, профсоюза в целом, в том числе и в социальных сетях;

проводить профсоюзное обучение молодёжи;

организовывать и проводить профсоюзные мероприятия, встречи, слёты, культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия, торжественные мероприятия к юбилейным датам или мероприятия

«Посвящение в профсоюз» с вручением профсоюзных билетов для молодых членов профсоюза, конкурсы «Молодой профсоюзный лидер» и многое другое.

Всё зависит от самих членов Молодёжной комиссии, их желания, их творчества, ситуации на предприятии и взаимодействия с профсоюзным комитетом организации.

17. Можно ли объединить Совет молодых специалистов и комиссию по работе с молодёжью профсоюзной организации?

В Нефтегазстройпрофсоюзе России есть примеры создания единой молодёжной организации или молодёжного совета. Тогда эта структура выполняет функции и молодёжной профсоюзной комиссии, и Совета молодых специалистов предприятия.

Важно не потерять профсоюзное направление деятельности, связанное с представлением и защитой социально-экономических и трудовых интересов молодёжи.

18. Что такое профсоюзная организация студентов?

Студенты могут быть членами профсоюза. Спрашивается - почему? Они не наёмные работники, они не состоят в трудовых отношениях, не получают заработную плату? У них нет работодателя! Да, это так.

Студент (от латинского *studens* — **усердно работающий, занимающийся**) — учащийся высшего, в некоторых странах и среднего учебного заведения. В Древнем Риме и в Средние века студентами назывались любые лица, занятые процессом познания.

Студенты обязаны (в соответствии с уставом высшей школы) посещать высшие учебные заведения, где слушают лекции, участвуют в семинарах, после чего сдают зачёты и экзамены. Они выполняют курсовые работы и участвуют в практике по специальности, а по окончании соответствующей ступени обучения выполняют дипломную работу.

Они активно **трудятся**, значит должны иметь **соответствующие условия труда**: помещения для занятий, общежития с достойными усло-

виями жизни, доступ к электронной информации и библиотечному фонду, хорошо оснащенные лабораторные помещения и современное оборудование, удобную и не очень дорогую столовую, физкультурный комплекс, медицинское обслуживание и многое другое. Организовать правильную жизнь студента должно руководство ВУЗа. Но всегда ли это возможно? Как наладить взаимодействие между преподавательским составом, деканатами и студентами? Кто может контролировать соответствие условий обучения, записанных в законе и коллективном договоре, реальности?

Сам учебный процесс должен быть организован так, чтобы студенты могли получать знания от высококвалифицированных специалистов, преподавателей. При общении людей всегда возможно возникновение конфликтов, особенно, если один должен максимально объективно оценить успехи другого. Как определить, кто прав? Как наладить взаимовыгодное сотрудничество?

Студенты образовательных учреждений (ОУ) могут получать образование на разных условиях:

- за счет средств федерального бюджет (бюджетные студенты);
- за счет собственных средств (коммерческие студенты);
- за счет целевых средств физических и юридических лиц (целевые студенты).

Первой категории положены: государственная академическая стипендия, государственная социальная стипендия (если студент относится к социально-незащищенным категориям граждан) и другие виды стипендий и выплат, которые предусмотрены региональными или локальными правовыми актами.

Вторая категория студентов наоборот платит ОУ за обучение, что регламентируется уставом ОУ и договором об оказании платных образовательных услуг.

Третья категория студентов, самая сложная категория с точки зрения защиты прав, так как условия обучения, размер стипендии или размер оплаты за образовательные услуги регулируются трехсторонним договором (между ОУ, физическим или юридическим лицом и студентом), что часто приводит к конфликтным ситуациям между студентом и руководством ОУ.

С 1 сентября 2013 года в силу вступил новый закон об образовании, в котором многие положения отданы в ведение руководства ОУ (в отличие от старого закона). Например, размер академической стипендии и плату за проживание в студенческом общежитии устанавливает руководство ОУ. В этих условиях значительно увеличивается роль студенческих профсоюзов.

Представители студенческих профсоюзов в обязательном порядке участвуют в работе стипендиальных комиссий всех уровней (факультетских, университетских). На их заседаниях рассматриваются вопросы о размере академических стипендий, назначение именных и повышенных академических стипендий, назначение социальной стипендии, а также выделение материальной помощи студентам из средств ОУ и премирование за особые достижения в учебной и внеучебной деятельности.

Так же принимают участие в работе:

комиссии по переводу с платной формы обучения на бесплатную;

комиссии по контролю качества общественного питания;

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса «студент-студент», «Студент-преподаватель/работник ОУ».

Студенческие профсоюзы вправе:

влиять на формирование цены за проживание в студенческом общежитии, дополнительные услуги, стоимость льготных путевок на базы отдыха, находящиеся в ведение ОУ, и так далее;

влиять на размер стипендий и других денежных выплат;

ходатайствовать перед руководством ОУ о снятии дисциплинарных взысканий с обучающихся;

ходатайствовать о переводе с платной формы обучения на бесплатную студентов, попавших в сложную жизненную ситуацию;

ходатайствовать перед руководством ОУ о пересмотре учебных планов при наличии превышения нормативной нагрузки.

Неотъемлемой составляющей студенческой жизни всех стран и времён является сопутствующее сильное самопознание и самоопределение в личной и общественной жизни, в том числе через участие в общественно-политической жизни, самодеятельности и подработках. Кто может помочь в этом важном деле?

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» студенты имеют право участвовать в управлении ВУЗом, так как могут быть избраны делегатами конференции ВУЗа, которые принимают участие в решении организационно-хозяйственных вопросов деятельности учебного заведения, в избрании Учёного совета и ректора ВУЗа.

Профсоюзная организация студентов призвана решать все возникающие у учащихся в процессе обучения вопросы.

Основные направления работы профсоюзной организации студентов:

выступать связующим звеном между администрацией ВУЗа и студентами:

представлять права и интересы своих членов перед администрацией ВУЗа, органов региональной исполнительной власти и др. уровнях;

участвовать в разрешении споров между студентами, студентами и преподавателями и администрацией ВУЗа;

ходатайствовать перед администрацией ВУЗа о принятии локальных правовых актов, затрагивающих права и интересы обучающихся - членов профсоюза и улучшающих условия обучения;

осуществлять контроль выполнения условий коллективного договора в части затрагивающей права и интересы обучающихся, а также за соблюдением администрацией законодательства об образовании и иных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы обучающихся.

Оказывать поддержку членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

Создавать возможности самореализации и самовыражения студентов через организацию и проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы; дополнительного обучения, направленного на развитие личностных качеств, навыков социального проектирования и многое другое.

Проводить информационно-агитационную работу, рассказывать о деятельности профсоюзной организации и всего профсоюзного движения страны

Проводить профсоюзное обучение молодёжи по правовым и социально-экономическим вопросам, по способам защиты своих трудовых прав.

19. Профсоюзная информация. Где взять?

Нефтегазстройпрофсоюз России имеет широкую информационную базу, из которой можно получить ответы на все волнующие молодого работника вопросы.

Главный источник информации профсоюза - сайт www.rogwu-center.ru.

На сайте можно:

посмотреть документы профсоюза по всем направлениям деятельности;

задать вопрос Председателю Нефтегазстройпрофсоюза России и получить ответ;

узнать новости всех структурных профсоюзных организаций, так как есть их клон-сайты;

зайти на сайты партнёров профсоюза, а это ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России), Профсоюзное ТВ, Международная Федерация промышленных рабочих (IndustiALL), профсоюзная газета «Солидарность», родственные профсоюзы и т.д.;

найти адреса и телефоны профсоюзных организаций и сотрудников аппарата профсоюза и структурных организаций;

почитать подшивку журнала отраслевого профсоюза «НГСП информ»;

побывать в виртуальном музее Нефтегазстройпрофсоюза России.

Профсоюзные организации России выпускают свои газеты и журналы, имеют свои сайты, стенды наглядной агитации и многое другое.

Если обратиться в профком предприятия, то там, скорее всего, будет подборка газет, выпускаемых профсоюзами области, края, республики, или газеты предприятия, в которых есть и профсоюзная страница, другая литература, издаваемая профсоюзами по конкретным вопросам, интересующих работников предприятия.

И в заключение...

Ну что? Ты уже понял, что такое современный профсоюз? Что такое Нефтегазстройпрофсоюз России?

А... ты уже написал заявление и уже обсуждаешь свой план действий в профкоме предприятия...

Здóрово! Успехов!