



Профгруппорг - как отец родной...

ОФИЦИАЛЬНО

Центральный совет горно-металлургического профсоюза России утвердил «Типовое положение о профсоюзном групповом организаторе (профгруппорге)». Прокомментировать данный документ мы попросили заведующую отделом по организационной работе профкома комбината Надежду ДОБРОХОДОВУ.

В соответствии с Уставом Горно-металлургического профсоюза России профсоюзные группы создаются по решению профсоюзного комитета первичной организации по производственному принципу при наличии не менее трех членов профсоюза, работающих на одном участке, агрегате, в бригаде, смене, отделе и других первичных звеньях трудовых коллективов предприятий, организаций, учреждений или обучающихся в одной группе учебного заведения. Создаются профсоюзные группы на собраниях членов профсоюза, работающих в первичном звене трудового коллектива. Принятое решение оформляется протоколом собрания и направляется в вышестоящий профсоюзный орган.

Для руководства работой профсоюзной группы открытым голосованием избирается профгруппорг и при необходимости, с учетом конкретных условий, в помощь профгруппоргу могут избираться заместитель (заместители) и члены актива по основным направлениям работы. Собрание профгруппы может рекомендовать профкому структурного подразделения в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном лице) по охране труда избрать на эту общественную работу своего представителя. Срок полномочий профгруппорга не более 2 лет. Он подотчетен собранию членов профгруппы и вышестоящему профсоюзному органу.

Основным содержанием работы профгруппорга являются: разъяснение членам своего коллектива целей и задач профсоюза, прав и обязанностей членов профсоюза; информирование о деятельности вышестоящих профсоюзных органов и организация членов профсоюза на выполнение их решений. В его задачу привлечение в профсоюз новых членов, обобщение предложений и представление интересов членов профсоюза по трудовым и социальным вопросам; привлечение членов профсоюза к массовым мероприятиям. Профгруппорг осуществляет контроль за выполнением условий колдоговора на производстве, в том числе за своевременностью выдачи заработной платы, выплаты надбавок, доплат, компенсаций и премий в соответствии с утвержденными на предприятии положениями и нормативными актами, своевременным и полным предоставлением отпусков и их оплаты. От имени членов профсоюза он вносит предложения для включения их в проекты колдоговоров и соглашений; принимает меры по защите социально-трудовых прав членов профгруппы.

С помощью уполномоченного (доверенного лица) по охране труда осуществляет контроль за выполнением администрацией трудового законодательства, правил и норм по охране труда и промышленной безопасности; использованием работниками средств индивидуальной защиты, соблюдением ими правил промышленной безопасности; выяснением причин заболеваемости и производственного травматизма. Профгруппорг информирует бригадира, мастера, начальника смены и т.п. о выявленных нарушениях охраны труда и техники безопасности. В случае нарушения правил охраны, которые могут повлечь за собой угрозу жизни и здоровью работников, выносит требование о приостановке работ перед вышестоящими хозяйственным руководителем и профсоюзным структурным подразделением предприятия. Он заботится о состоянии здоровья членов профгруппы, организует посещение заболевших членов профсоюза, ходатайствует при необходимости об оказании материальной помощи, выделении им и членам их семей путевок на санаторно-курортное лечение и отдых. Профгруппорг участвует в организации досуга, культурно-массовых и спортивных мероприятий в коллективе, вносит предложения профкому о поощрении членов профгруппы.

Профгруппорг по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, созывает собрания профсоюзной группы. Профсоюзное собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины членов профсоюза, работающих в день проведения собрания. На собраниях обсуждаются и решаются вопросы производственной и общественной жизни трудового коллектива, обобщаются критические замечания и предложения, рассматриваются предложения о кандидатурах в состав вышестоящих профсоюзных органов. Предложения, выдвинутые собранием профгруппы, которые не могут быть разрешены на месте, вносятся профгруппоргом в профком для принятия по ним необходимых мер.

В соответствии со ст. 25 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профгруппорг не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, уволен или переведен с одной работы на другую без согласия комитета профсоюзной организации структурного подразделения и профкома первичной организации предприятия.

ОПЫТ

Именно поэтому городской Совет профсоюза муниципальных работников Москвы провозгласил ведущей задачей программы действий на нынешний год повышение роли первичной профсоюзной организации, укрепление ее кадрового потенциала.

Что это означает? С конца восьмидесятых годов стала преобладать идея передачи первичке максимальной самостоятельности и значительной части профсоюзных взносов. Считалось, что профсоюзные кадры на местах хорошо подготовлены с профессиональной точки зрения и способны принимать оптимальные самостоятельные решения. К сожалению, эти предположения не оправдались. «Суверенизация» первичной организации, неподотчетность вышестоящему органу, отсутствие дисциплины — все это вело к потере управляемости внутри профдви-

жения страны в кризисное состояние было очевидным уже в начале 1998 года. Огромная задолженность по зарплате и пенсиям, уход от уплаты налогов многих российских компаний, финансовые пирамиды, политическая нестабильность — все это составляло некую гремучую смесь, которая должна была рано или поздно взорваться. В условиях кризиса выживает сильнейший. Поэтому необходим сильный профсоюз, который опирается на крепкие первички.

упреждать сокращение и ликвидацию рабочих мест, готовиться к этим негативным явлениям заранее. Здесь может помочь опыт европейских профсоюзов, которые добились включения в коллективные договоры в качестве приложений социальных планов развития трудового коллектива. В них фиксируется возможное сокращение и ликвидация рабочих

жденной профсоюзом муниципальных работников программе.

Вторая ступень — это обучение профсоюзных кадров и актива на ежемесячном постоянно действующем семинаре, где рассматриваются принципиально важные для отрасли вопросы, повышается профсоюзная квалификация. Кроме того, данный этап учебы предполагает углублен-

Восхождение первички,

ное изучение базовых направлений профсоюзной работы, таких, как: охрана труда, ведение переговоров с работодателем, подготовка собраний, коллективных действий.

Третья ступень — это формирование профсоюзной элиты. Среди форм учебы здесь необходимо выделить обучение по 70-часовой программе, разработанной Учебно-исследовательским центром МФП. На этой ступени создана возможность получения второго высшего образования в Московском государственном социальном университете, после окончания первого курса которого профактивист получает диплом по специальности «профсоюзный менеджмент».

Таким образом, по мере освоения программы «Восхождение» профсоюзный активист как бы поднимается, восходит на более высокую ступень освоения профсоюзной работы. И даже сейчас, когда волна кризиса накрыла Россию, виден практический результат обучения: это рост числа заключенных коллективных договоров в отрасли, умение вести переговоры и добиваться компромиссного решения в конфликтных ситуациях, рост профсоюзного членства.

В реализации профсоюзными своих функций по социальной защите, упорочному продвижению, укреплению профструктур огромное значение имеют финансы. Концентрация денежных средств необходима также и для создания различных фондов: забастовочного, солидарности, социальной защиты, для приобретения собственности.

Думается, что быстро, одномоментно решить стоящую перед профсоюзом дилемму нельзя. Остается путь постепенных шагов в увеличении отчислений профвзносов. Причем с учетом использования резервов. Каких именно? Во-первых, это рост профсоюзных рядов. Процент охвата у нас в среднем 85 процентов, то есть простор для работы есть. Во-вторых, отчисления хозяйственников. На ряде предприятий положение об отчислениях профкому различных сумм на культурно-массовую работу (от 0,15 до 0,5 процента фонда оплаты труда) заложено в колдоговорах. На других предприятиях (и не обязательно бедных) этого нет. В-третьих — концентрация денег на расчетном счете среднего звена, например в территориальном совете или объединенном комитете. Открывается субсчет, и первичка получает с него деньги, не занимаясь массой отчетов в различных инстанциях.

Разумеется, изложенное не является панацеей от системного кризиса, охватившего всю страну. Профсоюзные организации сейчас проходят испытание на прочность. И пройдут ее успешно те, кто использует каждый имеющийся резерв.

Сергей ЧАЛЫЙ,
заместитель председателя
профсоюза муниципальных
работников Москвы, кандидат
исторических наук.

или КАК ЕЙ ВЫЖИТЬ В НАШЕ ВРЕМЯ

жения и, как следствие, к его ослаблению. Осмысление процессов, происходящих в профсоюзном движении в последние годы, стремление преодолеть складывающиеся в нем негативные тенденции, анализ допущенных ошибок привели городской Совет профсоюза к выводу о повышении роли первички самой по себе, а в качестве неотъемлемой части единого целостного организма — профессионального союза.

Какие пути укрепления профсоюзной организации можно считать самыми эффективными? Во-первых, это развитие социального партнерства. Надо добиться заключения коллективного договора на каждом предприятии. Ведь колдоговор — это главный, если не единственный путь цивилизованной защиты прав и интересов трудящихся. Во-вторых, что очень важно, он поднимает правовой статус профорганизации. Она становится субъектом правовых отношений, полноправным партнером работодателя.

Опыт показывает: трудовые коллективы, имеющие сильные профсоюзные организации и заключившие колдоговоры, выходят из кризисного состояния с меньшими потерями.

В современных условиях важнейшей задачей первичек и профсоюза в целом становится сохранение рабочих мест и зарплат. Перспективы роста безработицы в условиях недофинансирования вполне предсказуемы. Возможности реальной защиты рабочих мест со стороны профсоюза пока не велики. Давая согласие или отказ на сокращение, мы реагируем на конкретные случаи, которые уже произошли на предприятиях. А нужно научиться по возможности

мест в течение года, определяются меры по трудоустройству сокращаемых на другие должности, проведение переобучения либо, если увольнение нельзя избежать, трудоустройство на другом предприятии.

Второй путь повышения роли первички непосредственно связан с ее кадровым потенциалом, компетентностью и профессионализмом председателей профкомов и актива. При кризисе задача подготовки лидеров, способных руководить деятельностью профсоюзных организаций в условиях рыночной экономики становится особенно актуальной. В первую очередь потому, что от грамотных и продуманных решений профлидера зависит, выживет первичка или нет.

В профсоюзе муниципальных работников подготовка профлидеров начиналась с разрозненного обучения впервые избранного профсоюзного актива. Но постепенно стало ясно: ограничиваться традиционными формами обучения в новых общественно-экономических условиях нельзя. Необходимо искать и находить иные подходы, адекватные времени. Так мы подошли к качественно новой форме обучения — к программе внедрения профсоюзных знаний «Восхождение».

Созданная в профсоюзе система учебы предполагает прохождение профсоюзным активистом ряда ступеней обучения.

Первая ступень базируется на обучении азам профсоюзной работы. Впервые избранный председатель профкома проходит подготовку в Учебно-исследовательском центре Московской Федерации профсоюзов или на Центральных курсах МФП (станция «Правда») по утвер-