

РАБОЧАЯ СИЛА



Информационный бюллетень

Декабрь 2009 г.



**Стенограмма встречи
Президента РФ
Д. А. Медведева
с руководством
Объединения профсоюзов
России СОЦПРОФ**

стр. 4

Научно-практическая конференция «Профсоюзы России, вперед!»

стр. 5–23



**Устав
ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ СОЦПРОФ –
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
(новая редакция)**

стр. 24–30

Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ

**Адрес: 191123, г. Санкт-Петербург,
ул. Фурштатская, д. 43, оф. 27**

Тел: (812) 275-99-15;

Факс: (812) 275-92-71

Сайты: <http://www.sotsprof.org>

<http://uvolneniyam.net>

<http://www.sotsprof.info>

Московский офис СОЦПРОФ

Тел.: 8 (495) 953-24-64;

8 (495) 958-26-83

Генеральный инспектор труда СОЦПРОФ

Анатолий Александрович Лутиков

8 (3532) 62-87-46

sotsprof@esoo.ru

Главный правовой инспектор СОЦПРОФ

Павел Николаевич Талецкий

8 (383) 315-33-64

socprof2003@mail.ru

Юридическая служба:

8 (812) 275-99-15

8-921-889-16-66

вопросы регистрации:

8 (921) 437-70-40

**Пресс-служба Объединения
профсоюзов России СОЦПРОФ**

8 (921) 435-40-60

ОТ РЕДАКЦИИ

Ноябрь 2009 года стал особой вехой в жизни Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ. В течение месяца прошло несколько событий, в результате которых Объединение подтвердило свой статус, сформулировало стратегические задачи развития, привело документы Объединения в соответствие с сегодняшним законодательством страны.

Конечно же, главным событием для всего Объединения СОЦПРОФ стала встреча его руководителей с президентом России Дмитрием Медведевым 26 ноября 2009 года. За двадцать лет нашего существования первый раз глава страны дал аудиенцию представителям профсоюзов, не входящих в структуру ФНПР. Более того, во время беседы Дмитрий Медведев особо подчеркнул, что в профсоюзном движении страны «не должно быть эксклюзивов». Таким образом, мы считаем, с одной стороны – это признание профсоюзов СОЦПРОФ как реальной силы в общественном движении России, с другой – призыв ко всем свободным профсоюзам начать конструктивную работу по модернизации страны. Потому что защита трудовых прав и возвращение работодателей в правовое поле – это движение в сторону создания современного социального государства, которое мы все собираемся построить.

Как строить современное социальное общество? Этот вопрос сегодня волнует многих, и президента РФ Дмитрия Медведева, и врача, и рабочего. Профсоюзы СОЦПРОФ решили рассмотреть этот вопрос на научно-практической конференции «Профсоюзы России, вперед!», прошедшей 3 ноября 2009 года на юридическом факультете Санкт-Петербургского государственного университета. В ходе обсуждения была сформулирована стратегическая задача: профсоюз должен стать действительно социальным партнером как государства, так и работодателя и принимать участие в регулировании социальных процессов на производстве. Как это сделать? Частично ответы даны были на конференции. Но основную работу по созданию новой тактики профсоюзного движения еще предстоит сделать. И здесь дело не за теоретиками, а за практиками профсоюзного движения, потому что профсоюзная работа – это непосредственное участие профактивистов в жизни рабочих коллективов.

3 ноября также прошел VII Внеочередной Съезд СОЦПРОФ, на котором было принято несколько важных решений. Прежде всего, была утверждена новая редакция Устава Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, приведенная в соответствие с сегодняшним состоянием законодательства.

Вторым важным решением Съезда стало упорядочение структуры исполнительных органов Объединения СОЦПРОФ. В связи с увеличением числа членских организаций и необходимостью повышения мобильности управления Объединением Федеральный Координационный Совет был преобразован в Центральный совет и сформирован его рабочий орган в виде президиума.

Третьим решением стало утверждение предложений научно-практической конференции. Часть из них сразу была направлена Президенту РФ Дмитрию Медведеву. Остальные предложения требуют изменения базового российского законодательства и нуждаются в серьезной научной проработке.

И, наконец, была оптимизирована структура самого Объединения СОЦПРОФ. Из его состава были выведены профсоюзы, которые систематически нарушали Устав, пытались дезорганизовать работу Объединения.

В нашем издании мы представили эти события в виде официальных документов.

СОДЕРЖАНИЕ

Стенограмма встречи Президента РФ Дмитрия Медведева с руководителями объединения профсоюзов СОЦПРОФ.....	4
Доклад председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ С. А. Вострецова: «Профсоюзы России: от «школы коммунизма» к «школе демократии»	5
Доклад президента Общероссийского объединения профсоюзов РОСТ С. А. Семенова : «О некоторых моментах сегодняшней ситуации с позиции профсоюза»	8
Тезисы доклада председателя ЦК Профсоюза управленческих и финансовых специалистов К. П. Клименко: «Роль профсоюзов в управлении страховыми пенсионными и медицинскими фондами в интересах наемных работников».....	13
Тезисы доклада исполнительного директора Центра поддержки профсоюзов и гражданских инициатив – ПРОФЦЕНТР, кандидата исторических наук Ю. Н. Миловидова: «Профсоюзы России: потенциальные возможности, реальные достижения и перспективы развития»	14
Доклад Председателя Федерального профсоюза железнодорожников «РПЛБЖ» Е. А. Куликова: «О необходимости реализации принципов социального партнерства»	15
Доклад заведующей кафедрой теоретической и прикладной социологии Уральского государственного педагогического университета, кандидата социологических наук Л. Е. Петровой: «Повышение уровня институционального доверия как актуальная задача деятельности профсоюзов».....	17
Доклад Председателя Оренбургского Регионального Союза СОЦПРОФ А. А. Лутикова: «Трудовой кодекс Российской Федерации и деятельность профсоюзов»	19
Доклад Председателя Межрегионального профессионального союза СОЦПРОФ в Центральном Федеральном округе О. А. Волкова: «Студенческие профсоюзные организации как инструмент включения молодежи в инновационную деятельность»	21
Новая редакция Устава Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ – Общероссийского объединения профсоюзов	24
Протокол VII Внеочередного съезда Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.....	31

Дмитрий Медведев встретился с руководителями объединения профсоюзов СОЦПРОФ

26 НОЯБРЯ 2009 ГОДА, 15:00, МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ, БАРВИХА

В стране должны развиваться различные формы профсоюзных объединений, отражающих позиции граждан, защищающих их трудовые права, подчеркнул Президент.

Д.МЕДВЕДЕВ: Как у нас поживают независимые профсоюзы, как развиваются? Какие есть проблемы, какие перспективы, как оцениваете ситуацию?

С.ВОСТРЕЦОВ: Дмитрий Анатольевич, хочу выразить огромную благодарность от лица всего нашего профсоюзного объединения и от себя лично за возможность этой встречи. Для нас это признание, и мы благодарим Вас за это.

На сегодня в нашем профсоюзном объединении за два года удалось собрать вокруг себя более 70 процентов профсоюзов, не входящих в систему ФНПР, в рамках межпрофсоюзного партнёрства. И мы ещё раз убедились в своей правоте, что в 2008 году на шестом съезде, когда сменилось руководство «Соцпрофа», мы приняли правильное решение по уходу от резких действий к поиску социального партнёрства, к диалогу, как с государством, так и с работодателями. Сегодня это уже приносит свои плоды.

Мы очень чётко понимаем ответственность, которая сегодня лежит на нас. Одно из первых решений, которое у нас было, — это недопущение политики в профсоюзы. Потому что наши профсоюзники немножко отличаются от профсоюзов, входящих в систему ФНПР, они находятся непосредственно в трудовых коллективах: и руководители региональных и отраслевых союзов в основном сами работают. Поэтому любые ситуации принятия решений Правительством — как мы их чувствуем на себе, в этой части мы выступили в поддержку. И когда Правительство приняло меры по поддержке автопрома, для себя мы это воспринимали не только как поддержку «АвтоВАЗа» или российского автопрома, это всё предприятия, которые выпускают автомобили на территории Российской Федерации. И как Вы могли заметить, проблем на Северо-Западе, где наибольшее количество заводов сконцентрировано, не было.

Д.МЕДВЕДЕВ: Новых заводов, Вы имеете в виду.

С.ВОСТРЕЦОВ: Да, новых заводов. Это и рабочие места. Мы понимали, что в период кризиса на профсоюзах лежит особая ответственность не столько, может быть, даже за повышение зарплаты, сколько за сохранение рабочих мест. И в этой связи у нас есть одно предложение — возможно, сделать одним из критериев оценки деятельности Правительства как раз создание новых рабочих мест.

Мы провели ещё одну широкомасштабную акцию — это поддержка нашего российского сельхозпроизводителя. Это мы тоже делали сознательно, потому что сельхозпроизводитель это не только продовольственная безопасность страны, но это и рабочие места на селе, где другой работы просто нет. Мы считаем недопустимым, и уже определённое решение региональными властями принято, что в закупку в тот же «Росрезерв», как было в Оренбургской области, когда молокозаводы не могут сбыть своё масло, молоко, закупается голландское масло, особенно в период кризиса.

И здесь мы благодарны за оперативность, мы отрабатываем с Минсельхозом и с региональными властями. Подвижки есть, мы видим, что наши предложения рассматриваются и принимаются.

Но, несмотря на разность наших подходов, как ФНПР, так и альтернативных профсоюзов, Дмитрий Анатольевич, существует серьёзная проблема. Сегодня у нас две трети рабочих прак-

тически вообще никак не участвуют в социальном партнёрстве. И здесь я вижу, что для нас большое поле работы именно в подготовке современных профсоюзных кадров. К сожалению, за 20 последних лет изменилась экономическая система государства, мы от плановой экономики перешли к рыночной, а новых современных лидеров среди профсоюзных кадров никто системно не готовил. Мы эту проблему обсуждали на юридическом факультете, буквально недавно после Вашего Послания и статьи «Россия, вперёд!», и нашли понимание. В ближайшее время мы подготовим ряд предложений, более серьёзно проработаем свои предложения в этом направлении и Вам представим.

Д.МЕДВЕДЕВ: Понятно. Сергей Алексеевич, во-первых, я хотел бы Вам сказать, что наша страна заинтересована в том, чтобы у нас существовали различные формы профессиональных союзов, объединяющие граждан и отражающие их позицию, защищающие их трудовые права. В этом смысле ни у кого нет эксклюзивов.

В то же время у нас действительно есть своя история профсоюзного движения. Она берёт своё начало, с одной стороны, ещё из досоветского периода, а с другой стороны, на неё, на само движение история наложила, вне всякого сомнения, влияние советского профсоюзного движения. Поэтому я думаю, что диалог между различными объединениями профсоюзов, а также объединениями работодателей при участии государства крайне необходим и особенно востребован в период социальных проблем, таких как финансовый кризис, который затронул самым серьёзным образом и нашу страну.

Действительно, мы принимали самые разные решения, направленные на поддержку работающих в тех секторах, которые в наибольшей степени пострадали от экономического кризиса (это автомобилестроение, ряд других предприятий, особенно в моногородах), и дальше это будем делать.

Достаточно ли эти меры? Конечно, нет. Эти меры зависят, конечно, и от наших собственных финансовых возможностей, и от нашей оценки того, в каком состоянии находится текущая макроэкономическая ситуация. Поэтому развитие диалога, полноценного диалога между профсоюзными организациями России, ещё раз повторяю, и работодателями с предложениями по совершенствованию законодательства, с предложениями по адресной поддержке отдельных отраслей и коллективов всё равно должны формулироваться. Мы сейчас пройдем, надеюсь, с наименьшими издержками этот финансовый кризис, но и впоследствии такой диалог должен продолжаться.

Вот Вы упомянули о том, что нужно готовить и профсоюзных лидеров, это абсолютно справедливо, потому что это отдельная, достаточно сложная работа, где необходимы навыки. Да, профсоюзные лидеры зачастую вырастают из самого коллектива. Но, с другой стороны, для того чтобы отстаивать права работников, для того чтобы в полной мере пользоваться законодательством, посвящённым профессиональным союзам, это должны быть грамотные профсоюзные менеджеры, а не просто люди, которые хорошо умеют говорить или выражать позицию трудового коллектива. Это тоже, кстати сказать, очень важно. Поэтому такого рода кадровая работа, мне кажется, она точно нашему профсоюзному движению не помешает и «Соцпрофу», как современному и новому объединению профсоюзов, в том числе.

Я желаю вам развития полноценной профсоюзной активности. Желаю продуктивной кооперации с организациями работодателей и, естественно, взаимодействия полноценных, полноформатных отношений с государством на эту тему.

ДОКЛАД

председателя Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ

С. А. Вострецова

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ: ОТ «ШКОЛЫ КОММУНИЗМА» К «ШКОЛЕ ДЕМОКРАТИИ»

Уважаемые коллеги, разрешите выразить признательность Санкт-Петербургскому Университету, его юридическому факультету, особенно ректору университета Николаю Михайловичу Кропачеву за содействие в организации нашей конференции. Очень символично для нас, что здесь, где учились и работали два президента, Дмитрий Анатольевич Медведев и Владимир Владимирович Путин, мы обсуждаем роль профсоюзов России в реализации президентских инициатив.

Нас, представителей объединений профсоюзов России, очень воодушевляет то обстоятельство, что юрфак стал площадкой для обсуждения инициатив Президента. Мы надеемся, что эта встреча послужит одним из стимулов к модернизации профсоюзов как части гражданских институтов демократии в России. О необходимости модернизации Российской демократии как раз и сказано в статье Президента «Россия, вперед!».

Нынешний экономический кризис заставил по-иному взглянуть на развитие нашей страны. Очевидно, что без коренных изменений в жизни общества Россия не сможет ответить на вызовы XXI века. Нужна долгосрочная стратегия развития государства. Дмитрий Анатольевич Медведев в своей программной статье «Россия, вперед!» обозначил основные направления работы по созданию современного социального государства.

И мы сегодня собрались здесь, чтобы обозначить стратегию развития современного профсоюзного движения с учетом позиции Президента России.

На самом деле нам это нужно было сделать еще 20 лет назад, и тогда мы жили бы в совершенно другой стране. Но, как говорится, лучше поздно, чем никогда.

В упомянутой статье нет конкретных слов о профсоюзах, зато там говорится о гражданском обществе, которое без института профсоюзного движения просто немислимо.

Что же мы имеем в профсоюзном движении России на сегодняшний день? Кризисная ситуация в стране дала возможность более трезво взглянуть на работу профсоюзов с точки зрения соответствия поставленным задачам модернизации. С одной стороны, это один из наиболее массовых, а значит — и влиятельных институтов гражданского общества, насчитывающий, по некоторым оценкам, более 25 миллионов человек. Такой базы организационной и финансовой поддержки, как у профсоюзов, нет ни у одной политической партии или общественного движения. А с учетом доставшегося профсоюзам от СССР имущественного наследия можно уверенно сказать, что это наиболее влиятельный и экономически независимый институт гражданского общества.

А с другой стороны, давайте попробуем объективно оценить, что этот самый влиятельный институт гражданского общества делает для развития общества в целом и для защиты интересов всех наемных работников в частности. Есть масса социологических и политологических выкладок, которые говорят о практически нулевых результатах влияния профсоюзов. Но, чтобы не быть подверженным критике за субъективизм, возьму только один объективный критерий, который профсоюзы ФНПР всегда ставят себе в заслугу и маниакально добиваются его корректировки — это минимальный размер заработной платы в стране (МРОТ). Так вот, по этому критерию мы имеем самый худший показатель среди всех европейских государств, включая восточноевропейские. Беднейшая по европейским меркам Болгария, чья финансовая система оказалась на грани краха, поддерживает МРОТ на

20% выше российского уровня. Имеет ли смысл дальше доказывать политическую состоятельность профсоюзов ФНПР по другим критериям? Думаю, достаточно.

Что касается рядовых членов профсоюзов в системе ФНПР, то регулярно выплачивая 1% своей заработной платы, они полностью отстранены от выборов своих председателей профсоюзов, и зачастую никогда в жизни не слышали их фамилий, хотя большинство из этих председателей занимают свои посты по 10-15 лет.

Таким образом, профсоюзы подают худших пример образцов демократии, когда рядовые члены профсоюзов не осознают, что это их собственная организация, на решения которой они влияют напрямую, и которой они, собственно говоря, платят членские взносы. Результатом этого стало то, что средний возраст председателя российского профсоюза в системе ФНПР давно перевалил за шестьдесят и продолжает увеличиваться. При этом большинство профсоюзных начальников возглавляют свои организации по 15-20 лет. Очевидно, что подобное положение дел — не сознательный выбор людей, а следствие закрытости управления и келейности любых выборов в этих псевдодемократических структурах.

Стоит ли говорить, что доверие к профсоюзам по этой причине среди населения значительно падает. По последним данным ВЦИОМ, деятельность профсоюзов одобряет лишь 26% респондентов. Помимо этого, всего 8% работающих считает, что профсоюзная организация защищает их интересы и права на предприятии.

В международном профсоюзном движении есть фундаментальное правило: «Там, где нет демократии, нет профсоюзов». И если в ближайшее время внутренняя демократия не приживется в крупнейших российских профсоюзных организациях, то уже в течение следующих нескольких лет они рискуют потерять даже те остатки своего влияния и доверия людей, которые еще сохранились. Ведь, к сожалению, именно по профсоюзам ФНПР народ судит о профсоюзном движении в целом.

Поэтому, на мой взгляд, задача СОЦПРОФ и других альтернативных профсоюзов учить наемных работников элементам настоящей демократии — демократии на производстве и дома, на территории проживания. Что это означает?

Необходимо кардинальным образом попытаться изменить тактику нашей деятельности. Ведь сегодня, несмотря на разность тактических подходов ФНПР и альтернативных профсоюзов, обе профсоюзные системы участвуют в переговорах только по строго ограниченному, прописанному случаем, практически никогда не выступая инициаторами новой темы и нового содержания. Они защищают права работника уже по факту случившегося нарушения, дают свои предложения и заключения на различные нормативные правовые акты, которые разработаны другой стороной, пытаются участвовать в выравнивании ситуации, в создании которой они сами не принимают участия заранее.

Фактически профсоюзы приняли на себя функции общественной адвокатской системы, которая включается тогда, когда ситуация уже случилась и требует защитных и обеспечительных мер. Как известно, адвокатская схема действует и эффективна только в условиях нестабильности ситуации. Более того, апологетам адвокатской системы крайне выгодна нестабильность

ситуации, так как она дает прирост клиентов, за счет которых система и существует.

Можно спорить, кто эффективнее — ФНПРовские или свободные профсоюзы, но суть от этого не изменится. И те, и другие в должной мере не принимают участия в управлении производственными и общественными процессами. Следствием этого становится то, что в профсоюзах не видят необходимости ни простые люди, ни предприниматели.

С таким положением дел нам мириться никак не следует!

Прежде чем говорить о том, какие профсоюзы нужны, необходимо сформулировать условия и задачи профсоюзного движения, которое должно развиваться в условия модернизации экономики, к чему призывает Дмитрий Анатольевич Медведев.

Основной проблемой здесь со стороны работников является апатичное в основной массе поведение самих работников. Особенно в крупном бизнесе и на предприятиях госслужбы. Работники переняли привычное для советских людей иждивенческое поведение, при котором решения за всех и за все принимала партия и государство. СССР уже нет, а иждивенческая модель продолжает существовать в головах простых россиян.

Если говорить о бизнесе, то надо четко понимать, что сам по себе он никогда не будет социально ответственным. Его задача получать прибыль, и чем больше, тем лучше. Только реальная сила в лице организованных трудящихся может заставить бизнес заботиться о своих работниках, об экологии, о процветании государства в целом. Но надеяться, что он самостоятельно будет брать на себя бремя социальной ответственности, глупо и неконструктивно.

Для работодателя необходимо создать такие условия, когда быть социально безответственным не просто не престижно, но и экономически опасно. Бизнес необходимо убедить, что социальная ответственность позволяет получить в союзники самих работников, тем самым — повышая эффективность производства, то есть, в конечном итоге, прибыль.

С другой стороны, если социальную ответственность перекладывать на плечи государства, то либо мы получим второй СССР, что никому не надо, либо бизнес всегда договорится с чиновником и отнюдь не в пользу работника. В лучшем случае разыграет спектакль.

Если же говорить о формах самоорганизации трудящихся на конкретном предприятии, то никто ничего лучше ни придумал, чем профессиональные союзы. Профсоюзы на протяжении столетий показали свою живучесть и адаптивность к любым ситуациям.

На наш взгляд, сегодня в мире существует две наиболее передовые профсоюзные системы. Это японские и немецкие профсоюзы. Я позволю дать им краткую характеристику, чтобы стало понятно, насколько современное профсоюзное движение в мире ушло от того, которое сегодня существует в нашей стране.

Итак, японская система делает упор на пофирменные коллективные переговоры, то есть — на развитие профсоюзов на каждом предприятии. Здесь надо отметить, что при существующей законодательной гарантии права на ведение коллективных переговоров предприниматель без достаточного веских причин не может отказаться от участия в них, игнорировать существование профсоюза, вести переговоры с отдельными работниками, в одностороннем порядке определять или менять условия труда. Это важное обстоятельство, которое надо иметь в виду для дальнейших дискуссий.

Для проведения переговоров создается специальный комитет. Как юридическое лицо в нем выступает фирменный профсоюз, а вышестоящие организации (отраслевые союзы или их объединения), привлекаются в качестве советников. Внутрифирменные коллективные переговоры чаще всего ведутся на компромиссной основе. Это позволяет предпринимателям добиваться смягчения недовольства работников, регулировать выполнение их требований к компании, находить взаимоприемлемые решения.

Кроме того, в Японии хорошо развита система совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов, которая является альтернативой коллективным переговорам. В настоящее время их постоянно проводят свыше 80% профсоюзов и около 90% предприятий. В эту систему вовлечено до 80% всех наемных работников на предприятиях частного и государственного сек-

торов экономики. Такие консультации широко используют даже компании, где нет профсоюзов.

Совместные консультации обычно ведутся в форме разъяснений, вопросов и ответов, обмена мнениями по различным проблемам. При этом по одним вопросам представители профсоюзов лишь заслушивают администрацию, по другим — проводят совместные обсуждения, по третьим, касающимся преимущественно социальных вопросов, — добиваются единства мнений. Так, до 90% японских профсоюзов с помощью СОВМЕСТНЫХ КОНСУЛЬТАЦИЙ решают проблемы рабочего времени, более 80% — добиваются повышения заработной платы, более 70% — регулируют экологические и социальные вопросы.

Немецкая профсоюзная модель, в отличие от японской, опирается не на первичную профсоюзную организацию. Первичек в Германии нет, а есть представитель профсоюза. Он состоит в производственном совете предприятия. То есть, в Германии основной упор делается не на первичную организацию, а на отраслевые профсоюзы, которые заключают соглашения, диктуют свои условия работодателям, потому что их полномочия подтверждены государством.

Производственный совет предприятия налаживает контакты между администрацией и профсоюзами. В отношениях между работодателями и работниками эти советы не имеют права вставать на чью-либо сторону. Они не могут организовывать забастовки и призваны отстаивать интересы компании в целом. В то же самое время в Германии 85% всех рабочих являются членами каких-либо профсоюзов.

Немецкая модель предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. Зато государство, являясь арбитром и гарантом, способствует созданию необходимых условий для разрешения конфликтов и законодательно распространяет коллективные договоры на предприятия, где нет профсоюзов.

При всей разнице двух приведенных систем у них есть общие места. Современные профсоюзы и в Европе, и в Азии стоят на том, чтобы, во-первых, строить отношения с бизнесом на базе переговоров. Во-вторых, активно участвовать в управлении производством и персоналом. Подобные совпадения не случайны — это определенный уровень взаимоотношения общества, бизнеса и государства. При таких взаимоотношениях, хотя разногласия и существуют, но они не являются, как в эпоху начального капитализма, фатальными и не мешают развиваться каждому из партнеров по диалогу.

Я считаю, что мы должны также стремиться создать подобную систему взаимоотношений. Сейчас вопрос стоит не о том, чтобы взять за основу европейскую или азиатскую модель профсоюза. От механического переноса пользы не будет. На наш взгляд, надо говорить о том, чтобы взять из этих систем принципы, которые применимы к современной стадии развития России, и строить свою систему. По мере становления она сама самоорганизуется в жизнеспособную систему, надо только сделать толчок, которым, я надеюсь, и является эта конференция.

Для начала надо все-таки определить цели и задачи нового профсоюзного движения. Показать, чем оно может быть интересно государству и бизнесу. Одновременно определить, какие рычаги воздействия оно может иметь, что для этого нужно сделать. Сейчас я предложу свое видение проблемы.

Итак, всем понятно, что без участия профсоюзов в управлении производственными процессами говорить о каком-либо развитии глупо. Я хочу особо обратить внимание на то, что управленческие производственными процессами — не самоцель профсоюза, а возможность обеспечения справедливого разделения прибыли на каждого работника.

С другой стороны, при современном уровне законодательства и общественного сознания добиться реального сотрудничества проблематично. Бизнес не захочет делиться своей прибылью. Мы имеем многочисленные примеры, когда, даже в случае массовых увольнений, при которых работодатель должен консультироваться с профсоюзами, он отказывается предоставлять информацию о финансовом положении предприятия. Это недопустимо и требует изменения.

На законодательном уровне надо обязать бизнес раскрывать финансовую информацию, которая касается непосредственно формировании заработной платы, подбора персонала и других

вопросов, от которых зависит благополучие работников. Это первое и главное условие не только для развития профсоюзов, но и для эффективного функционирования юридической процедуры разрешения споров между работодателем и работником.

Со стороны государства нужен четкий регламент, по которому лишь тот бизнес сможет нормально существовать, который вступил в социальные отношения с коллективом. Я сейчас не говорю о конкретных законах, кодексах и так далее. Где и какие вносить изменения, мы будем обсуждать, для этого и собрались. Но условие, что коллективный договор должен стать обязательным атрибутом существования любого предприятия, должно стать отправной точкой нашего с вами разговора.

Для ведения коллективных переговоров бизнес в целом и каждый работодатель в частности должен иметь представительный орган, с которым будут вестись эти переговоры. Будет ли это первичная профсоюзная организация предприятия, объединение нескольких первичек или, скажем, совет трудового коллектива, избранный на общем собрании, — это вопрос, который мы должны сегодня обсудить.

Исходя из нынешней российской профсоюзной системы, так и подмывает представительным коллективным органом называть первичную организацию. Но это невозможно, потому что, как правило, членов профсоюза гораздо меньше, чем остальных работников. Поэтому логичнее вести речь о создании представительных органов, состоящих не только из профсоюзов, но из всего коллектива. Правда, здесь существует опасность, что работодатель за счет своего авторитета, подтасовок и угроз сможет сформировать выгодный для него представительный орган. Как этого избежать, это также отдельная тема разговора.

Возможно, необходимо изменить законодательство таким образом, чтобы представительный орган не мог существовать без участия профсоюзов. Из этого следует, что на том предприятии, где не создан профсоюз, либо он создается «сверху» от отраслевого профсоюза, и его представитель является наблюдателем и активным участником переговорного процесса. Либо законодательно закрепляется норма, что без создания первички представительный орган не может быть сформирован, а, следовательно, не может быть заключен коллективный договор. Здесь также есть тема для дискуссий, тем более, что член профсоюза сейчас имеет хоть какую-то защиту от работодателя и просто так, без законодательной гарантии отказываться от этих норм не следует.

Теперь несколько слов о том, что должно входить в сферу интересов представительного органа. Первая и основная цель — помощь людям в осознании их истинных интересов и желаний. Ведь можно сказать, что человек хочет повышения зарплаты лю-

бой ценой. А на самом деле ему нужно стабильное развитие предприятия, обеспеченное на годы высокой производительностью труда, умелым применением инноваций, расширением объемов и качества выпускаемой продукции, и как следствие этого — своя заслуженная часть дохода, выраженная в зарплате и социальных гарантиях.

Но это, скорее всего, метафизическая цель. А более практические выглядят так. Представительный орган должен быть заинтересован в повышении эффективности производства, так как это приносит дополнительную прибыль. Для повышения эффективности производства он наравне с руководством предприятия должен заниматься:

1. Вопросами повышения производительности труда;
2. Вопросами трудовой дисциплины;
3. Вовлечением персонала через его самоорганизацию в процесс непрерывного совершенствования: каждый на своем участке может сделать многое и для предприятия в целом;
4. Способствовать совершенствованию кадров на местах;

При этом главной задачей представительного органа должен оставаться контроль за соблюдением коллективного договора.

На первоначальном этапе представительный орган должен по-прежнему осуществлять защиту трудящихся в рамках адвокатской практики, как это делается сейчас. Я думаю, что, когда система разовьется, эта задача отпадет, поскольку каждый работник будет настолько защищен коллективным договором, что в случае необходимости он сможет самостоятельно защищать свои интересы в суде.

Теперь о забастовках. Если будет сформирована система, о которой мы сегодня говорим, то забастовки больше не понадобятся. Их возникновение будет выявлять только недобросовестных предпринимателей. К слову сказать, в Японии десятками лет не бывает забастовок, но это никак не сказывается на силе и влиянии профсоюзов.

Вот так вкратце я вижу направление развития профсоюзного движения в современной России. Профсоюз должен перестать быть «пожарным» для разруливания критических ситуаций, а превратиться в стратегического партнера государства и бизнеса. Для этого необходима политическая воля руководства страны, поэтому мы и обсуждаем вопрос накануне послания Президента Российской Федерации. Также необходимо изменение законодательства, изменение сознания наших сограждан. Процесс этот длительный и творческий. Готовых рецептов нет, но в ходе сегодняшней конференции мы можем и должны определить цели и задачи современного профсоюзного движения и приступить к их реализации.

Спасибо за внимание

ДОКЛАД

Президента Общероссийского объединения профсоюзов РОСТ

Семенова Д. А.

О НЕКОТОРЫХ МОМЕНТАХ СЕГОДНЯШНЕЙ СИТУАЦИИ С ПОЗИЦИИ ПРОФСОЮЗА

1. О РЕПУТАЦИИ ПРОФСОЮЗА

Когда в научных и деловых кругах ведется дискуссия по социальному партнерству и трудовым отношениям, почти всегда поднимается в той или иной мере вопрос о репутации работодателя. Несколько реже, но тоже достаточно часто, встает вопрос о репутации работника вообще или коллектива работников в частности. Однако почти никогда не возникает вопрос по поводу репутации профсоюза. Создается впечатление, что профсоюз, или профсоюзная организация, — некое эфемерное образование, которое вообще не имеет, да и не должно иметь никакой репутации. Такая ситуация является довольно странной, так как профсоюз, будучи естественным представителем работников, обязательно обладает какой-либо — хорошей или плохой — репутацией. И работнику, который решает вступить в профсоюз, далеко не безразлично, что из себя представляет организация, к которой он собирается примкнуть. Так же, как и для работодателя далеко не безразлично, с кем ему предстоит вести переговоры по поводу трудовых отношений на предприятии.

Говоря о репутации профсоюза и о репутации вообще, необходимо, с моей точки зрения, помнить о двух понятиях, тесно связанных с понятием «репутация» (в данном случае имеется в виду то, что называется — «хорошая репутация»). Я говорю о таких понятиях как «доверие» и «ответственность».

Доверие — важнейшая составляющая хорошей репутации профсоюза

Работник и работодатель рассматривают профсоюз с двух совершенно разных, если не сказать — противоположных, сторон. Однако суждения и работника, и работодателя по поводу профсоюза базируются на поведении конкретной первичной профсоюзной организации.

Работник испытывает доверие к профсоюзу, если он совершенно уверен в том, что профсоюзная организация, в которой он состоит, будет последовательно отстаивать его интересы и защищать его профессиональные и трудовые права. Вот конкретный пример. На одном из производств произошел несчастный случай, в результате которого работник, член профсоюза, получил стойкую утрату трудоспособности. В комиссию по расследованию этого несчастного случая вошли соответственно представители работодателя, специалисты по охране труда, государственный инспектор по охране труда и представитель первичной профсоюзной организации. Как всегда в таких случаях, встал вопрос о степени вины пострадавшего. Ни специалисты в области охраны труда, ни государственный инспектор по охране труда не нашли оснований для того, чтобы признать хотя бы частично вину пострадавшего. А вот представитель профсоюзной организации настоял на том, чтобы за пострадавшим была признана вина в размере 50%. Спрашивается, может ли работник испытывать доверие к профсоюзу, в составе которого такие первичные профсоюзные организации? Нет ничего удивительного в том, что в течение недели после окончания расследования этого несчастного случая было подано несколько десятков заявлений от работников о выходе из профсоюза.

Работодатель со своей стороны испытывает доверие к профсоюзу в том случае, когда он уверен, что достигнутые в процессе переговоров договоренности профсоюзом будут выполняться. Вот

другой пример. На одном довольно крупном предприятии (около 3,5 — 4 тысяч работников) работодатель в течение почти двух лет задерживал заработную плату работникам основного производства. Наконец, когда терпение работников полностью истощилось, профсоюзная организация объявила жесткую забастовку, а для того, чтобы ее невозможно было сорвать, блокировала все входы на предприятие. Помимо погашения задолженности по заработной плате в требования профсоюза были включены и некоторые вопросы охраны труда, и некоторые вопросы социальных гарантий. Была сформирована примирительная комиссия, в состав которой, помимо представителей работодателя и профсоюза, вошли и мэр города, и представители администрации области. Сразу оговорюсь, что мои симпатии изначально были на стороне профсоюзной организации. Были проведены тяжелые переговоры. Наконец, стороны договорились, был разработан график погашения задолженности, были намечены первоочередные меры по охране труда, и так далее. Для того, чтобы дело сдвинулось с мертвой точки, мэр города из местного бюджета выделил некоторую сумму денежных средств для начала погашения. Профсоюз со своей стороны обязался приостановить забастовку. Однако через день после подписания протокола профсоюзная организация без объяснения причин забастовку возобновила. Понятно, что в такой ситуации работодатель не испытывал никакого доверия к соответствующему профсоюзу.

И в том, и в другом случае о профсоюзе пошла дурная слава. Таким образом, очевидно, что без доверия как со стороны работников, так и со стороны работодателя, хорошую репутацию профсоюз не получит. Но, как видно из приведенных примеров, доверие не может возникнуть на пустом месте. Для того, чтобы такое доверие появилось, необходимо, чтобы профсоюз и его профсоюзные организации несли ответственность за свои действия.

Ответственность профсоюза — необходимое условие его хорошей репутации

В 1992 году, когда разрабатывался и принимался Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», в рабочую группу по подготовке текста этого закона было внесено предложение о закреплении в законе ответственности как работодателя, так и профсоюза за соблюдение условий коллективного договора (соглашения). Это предложение нашло отражение в законе лишь частично: ответственность работодателя была закреплена соответствующей статьей, а об ответственности профсоюза закон умалчивал. Единственное, чего тогда удалось добиться, — это чтобы в содержании коллективного договора была возможность оговорить именно ответственность сторон, а не только работодателя. Впоследствии эти положения перекочевали и в последнюю редакцию Трудового кодекса Российской Федерации.

Тем не менее, при разработке макета коллективного договора в помощь профсоюзным активистам специалисты нашего объединения включили в него и положения об ответственности сторон. Конечно, всем абсолютно понятно, что такая ответственность не может быть равной — ответственность работодателя по выполнению условий коллективного договора, несомненно, должна быть выше.

Но вот что любопытно. Когда наши профсоюзные организации выходят с проектами коллективных договоров на базе указанного макета, нередко возникает ситуация, при которой против ответс-

твенности профсоюзу выступают сами работодатели. При этом от них зачастую можно услышать: «Да зачем вам это нужно?», «У профсоюзу что — лишние деньги имеются?», — и тому подобные заявления. Вполне понятно, почему некоторые из работодателей так относятся к этому положению: когда ответственность односторонняя — это вроде как бы и не ответственность, про нее вроде бы можно и забыть. А вот когда ответственность обоюдная, хотя и не равная, про ответственность забыть уже трудно.

Но и профсоюзы, которые не уклоняются от ответственности, а, наоборот, декларируют ее, вызывают у своего социального партнера гораздо большее уважение, и меньше возникает соблазнов отнестись к требованиям таких профсоюзов с пренебрежением.

В еще большей степени важна ответственность профсоюзов по отношению к своим членам. Такой подход не только вызывает значительно больше доверия со стороны работников, но и позволяет самому профсоюзу быть более требовательным по отношению к своим членам по части выполнения устава и принятых решений.

Таким образом, ответственность профсоюзу — и по отношению к своим членам, и по отношению к своему социальному партнеру — вызывает доверие как у работников, так и у работодателей, и в конечном итоге повышает репутацию соответствующего профсоюзу и профсоюзного объединения, в которое такие профсоюзы входят.

2. ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В настоящих набросках автор излагает свое видение основных направлений взаимодействия труда и капитала в современных условиях, не претендуя при этом на научность своих размышлений. Настоящие заметки основаны на моих наблюдениях в процессе работы в разных профсоюзных российских и международных выборных органах. Поскольку основной темой выступления является осмысление практических шагов по обустройству российской экономики, то весьма важным становится и понимание основных процессов, происходящих в области трудовых отношений, как в целом в мире, так и в частности в России, поскольку трудовые отношения есть весьма важная составляющая экономики любого государства.

Поэтому, с моей точки зрения, весьма важно понять, какие именно тенденции превалируют на современном этапе в трудовых отношениях в мире, какие модели трудовых отношений можно выделить и чем характеризуется каждая из этих моделей.

Модели трудовых отношений: западная, азиатская, четвертого мира, постсоветская.

Достаточно очевидно, что модели трудовых отношений соответствуют моделям экономических систем, существующих в современном мире. Столь же очевидно, с моей точки зрения, что каждая такая модель — это не есть монолитное и абсолютно структурированное нечто. Напротив, в каждой из этих моделей можно выделить некоторые разновидности и подвиды, поскольку любая из экономических систем современного мира носит достаточно противоречивый и эклектический характер.

Тем не менее, в самой по себе экономической системе есть вполне характерные черты, что и позволяет говорить именно о некоторых разных моделях, если иметь в виду выделение именно этих специфических черт.

Исходя из сказанного, можно выделить четыре основные модели трудовых отношений, господствующих в современном мире. Для своих целей я определяю эти модели следующим образом:

- западная. То есть, модель трудовых отношений, характерная для экономических систем стран западной демократии — США, Канада, страны Западной Европы, Австралия, транснациональные корпорации (ТНК), частично Япония и некоторые страны Азии, Африки и Латинской Америки;
- азиатская. Модель, характерная в основном для азиатских стран — Китай, Вьетнам, Таиланд, частично Япония и другие;
- модель четвертого мира, которая наиболее характерна, в первую очередь, для исламских стран, богатых нефтью;
- постсоветская. Модель, характерная для стран СНГ и некоторых других стран бывшей так называемой «народной демократии».

Каждая из этих моделей имеет свои характерные черты, свои особенности и свои противоречия. Каждую из этих моделей я кратко охарактеризую, основное внимание уделив, конечно, постсоветской как наиболее важной в целях настоящего обсуждения.

Западная — снижение роли традиционных профсоюзов, усиление роли профсоюзов специалистов, глобализация трудовых отношений.

Основной характерной чертой западной модели является высокий уровень и развитость трудовых отношений, что вполне понятно, так как она соответствует наиболее эффективным экономическим системам. Именно в западной модели наиболее четко выражена система социального партнерства, поскольку в этой модели отчетливо прослеживаются стороны этого партнерства — развитая система сильных и влиятельных работодателей и не уступающая ей по мощи система профессиональных союзов как представителей наемного труда.

В то же время, именно высокая эффективность этих экономических систем предопределяет и серьезную противоречивость трудовых отношений. В первую очередь это проявляется в том, что в этих экономических системах производительное предпринимательство и производительный труд занимают все меньшее место. На первый план выступают все более развитая сфера услуг, финансовые организации и высокие технологии, что, в свою очередь, предполагает замену традиционного наемного труда на все большее участие работников, занятых в этих сферах, в прибылях компаний.

Такое положение вещей приводит к тому, что традиционные силовые профсоюзы теряют свою привлекательность для работников, а, следовательно, снижается их численность, что влечет за собой снижение влияния в обществе.

В этих условиях все большее значение приобретают профсоюзы высококвалифицированных специалистов с одной стороны и профсоюзы работников сферы услуг — с другой. Достаточно внимательно последить за сообщениями средств массовой информации, чтобы увидеть, что некоторые из таких профсоюзов становятся своего рода монополистами и пытаются навязать свою волю обществу в целом. Легко вспомнить поведение, кстати, совсем недавнее, французских авиадиспетчеров или забастовки нью-йоркских профсоюзов мусорщиков.

Еще одной характерной чертой для западной модели является своего рода профсоюзная глобализация, когда профсоюзы Запаदा действуют согласованно и заодно, зачастую вопреки интересам своих профсоюзных собратьев из других стран, наплевав на идеи профсоюзного интернационализма, но прикрываясь при этом трескучими фразами о необходимости демократических процедур в профсоюзах и характерными для запада вообще попытками научить всех и вся, как надо жить.

Азиатская — психология Азии.

Основной характерной чертой азиатской модели является то, что, помимо собственно отношений между трудом и капиталом, в этой модели весьма важную роль играет психологическая и традиционная философская составляющая. Поэтому в целом азиатская модель гораздо менее конфликтна по своей природе, но в тех случаях, когда дело доходит до конфликта, он проявляется в гораздо более острой форме.

Огромную роль в своеобразии азиатской модели играет традиционная дешевизна жизни в этих экономических системах и, как следствие, очень низкая стоимость рабочей силы. Это создает высокую привлекательность для иностранного капитала, который переводит свои производства в азиатские страны, привлекая, следовательно, и элементы западной модели трудовых отношений.

В результате с усилением в азиатской экономике товарных отношений все больше возникает и противоречий между традиционными для азиатской модели трудовыми отношениями и материальными стимулами товарного производства.

Одновременно с этим в азиатских экономиках все большее развитие получает национальный капитал, который достаточно успешно конкурирует с западными предпринимателями, поскольку опирается в своих взаимоотношениях с работниками на привычные и, следовательно, более приемлемые для работников принципы. Все это делает азиатскую модель трудовых отношений не только весьма своеобразной, но и в ряде случаев более эффективной, чем западная.

Четвертый мир — отсутствие трудовых отношений в традиционном смысле.

Под четвертым миром в настоящих заметках я подразумеваю исламские страны, экономика которых строится на нефтяных ресурсах. В отличие от слаборазвитых и развивающихся стран третьего мира, это страны достаточно богатые и имеющие возможность обеспечить относительно высокий уровень жизни своего населения.

Модель четвертого мира характеризуется в первую очередь отсутствием трудовых отношений в привычном для нас понимании этого термина. Экономику этих стран обслуживают в значительной степени иностранные специалисты, работающие

там по контрактам, тогда как национальные кадры, как правило, не заняты в основной своей массе в собственных странах или заняты только в сфере услуг и в области свободных профессий. Небольшое сравнительно число национальных специалистов, получивших образование на Западе или иногда в России — как преемнице Советского Союза, остаются работать в США или других экономически развитых странах.

Такое положение вещей предполагает отсутствие или, как минимум, крайнюю слабость национальных профессиональных союзов, что, в свою очередь, предопределяет неразвитость трудовых отношений.

Постсоветская — полный кавардак: дискредитация профсоюзов, перыворот возврат к тред-юнионизму, ростки нового.

Постсоветская модель трудовых отношений первоначально стала формироваться еще до распада СССР — сначала в Польше с образованием профсоюза «Солидарность», а затем и в самом Советском Союзе с появлением внесистемных профсоюзов и профсоюзных объединений. Наиболее ярким представителем таких образований для нашей страны стало Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ.

В настоящее время, спустя десять лет после развала СССР, процесс формирования постсоветской модели далеко еще не завершен.

Тем не менее, можно с уверенностью сказать, что постсоветская модель трудовых отношений, с одной стороны, самая противоречивая из всех рассматриваемых моделей, а с другой стороны — наиболее динамично развивающаяся.

Что же является наиболее характерным для этой модели?

Во-первых, это почти повсеместное разочарование наемных работников в идее профессиональных союзов, поскольку профсоюзы системы ВЦСПС не выполняли своих функций в качестве представителя интересов наемного труда. В Советском Союзе ВЦСПС был не столько профсоюзным объединением, сколько некоторым социальным министерством при советском правительстве. Те же функции — функции социальных отделов предприятий — выполняли и профкомы первичных профсоюзных организаций.

Во-вторых, в конце 80-х — начале 90-х годов прошлого столетия возникли профсоюзные объединения, которые провозгласили идеи возврата к традициям международного тред-юнионизма, приняв для себя за образец структуру американской АФТ-КПП. Первоначально это повлекло за собой бурный рост новых для России профсоюзов.

Однако новые профсоюзы не сумели справиться с принятой на себя ролью реальных представителей интересов наемного труда. В первую очередь из-за того, что лидеры новых профсоюзов были недостаточно искушены в аппаратных играх, с одной стороны, и чересчур провозглашали методы силовой экономической борьбы в условиях отсутствия реального собственника — с другой.

Но активность этих профсоюзов привела к тому, что те реальные собственники, которые все же постепенно стали в России появляться, научились бояться профсоюзной активности наемного труда.

В-третьих, два вышеопределенных фактора привели к тому, что наиболее крупные компании — Газпром, нефтяные компании и ряд других — стали сверху от администрации создавать автономные корпоративные профсоюзы.

Все это в конечном итоге привело к тому, что в настоящий момент практически повсеместно наемный труд полностью зависит от своего работодателя и не имеет сколь-нибудь эффективных средств для отстаивания своих интересов и прав.

Такое положение вещей усугубляется тем, что ныне действующей власти удобней иметь единого представителя, может быть, и не выражающего интересов своих членов, но формально наиболее многочисленного, чем возиться с целой кучей разнородных и зачастую противоречивых профсоюзов.

Но нынешняя ситуация перестала устраивать реального работодателя, поскольку в таких условиях он абсолютно не застрахован от стихийного протеста, который может в результате возникнуть по весьма незначительным поводам.

На фоне этой противоречивой картины в самом начале века (2000-2001 годы) была сделана попытка вернуть профсоюзам их важную первоначальную функцию — функцию представителя интересов работников. Но сделать это не через жесткое противостояние с капиталом, а через привлекательность для работодателя специфических профсоюзных технологий, в том числе — в области экономики труда.

Уже самые первые попытки в этом направлении показывают, что у такого подхода к формированию трудовых отношений на уровне предприятия есть будущее. Постепенно выясняется, что не столько требования, сколько выгодные предложения обеспечивают работникам гораздо больший учет их интересов со стороны работодателя. Наверное, именно этим в первую очередь интересна и для России современная складывающаяся модель трудовых отношений.

Как уже отмечалось, трудовые отношения — это одна из важнейших составных частей любой экономической системы. Для эффективного функционирования трудовых отношений необходима система реального представительства интересов наемного труда, что могут обеспечить современные профессиональные союзы. Такие структуры в России уже появились. Однако если они будут оставлены наедине со своими проблемами, то в нынешних условиях они просто не выживут. Поэтому крайне необходимо минимальное внимание и некоторая поддержка со стороны властей (Президента, Правительства, Федерального Собрания России). Эта поддержка может быть практически беззатратной: необходимый минимум — это предоставление недорогого помещения для размещения профсоюзных структур, небольшое, но регулярное и публичное внимание со стороны власти к этим профсоюзам, наконец, предоставление трибуны в государственных средствах массовой информации. Однако этот минимум может быть и будет в случае его предоставления весьма эффективным в целях построения действительно современных трудовых отношений, а следовательно — и в целях эффективной экономики России.

3.0 НОРМАТИВНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

Проблема регулирования заработной платы в России остается одной из самых острых в системе социально-трудовых отношений. Отказавшись от нормативного регулирования заработной платы, Россия не пришла к договорному ее регулированию. На сегодняшний момент мы фактически имеем диктат работодателя в этой сфере.

Разрыв слишком велик

С учетом того, что уровень средней заработной платы по России давно перешагнул рубеж в МРОТ, мы в результате получили ситуацию, в которой этот социальный стандарт не играет никакой регулирующей роли. Если учесть, что уровень заработка в отдельных отраслях исчисляется десятками тысяч рублей, а для руководителей высшего звена в тех же отраслях он составляет сотни тысяч, то картина становится еще более удручающей.

Попытки фактического повышения заработной платы через введение регрессивной шкалы единого социального налога не дают желаемого результата, так как работодатели искусственно разделяют коллектив работников по уровню заработной платы и выплачивают этот налог не в расчете на весь коллектив работников, а по отдельным группам, соответствующим регрессивной шкале. Таким образом, единый социальный налог, с одной стороны, закрепил налоговую природу современного социального обеспечения в стране, а с другой стороны — не стал регулятором в оплате труда работников.

Прожиточный минимум — не регулятор

Идеологи действующего с прошлого года Трудового кодекса попытались решить эту проблему, заложив законодательную норму, определяющую, что минимальный размер оплаты труда не должен быть ниже прожиточного минимума работника. Однако такая норма также не может быть решением проблемы. Конечно, и прожиточный минимум, и минимальный размер оплаты труда — это определенные социальные стандарты. Но эти стандарты функционально совершенно различны.

Прожиточный минимум — это стандарт аналитический, сродни средней температуре по больнице. Совершенно очевидно, что в разных регионах страны этот показатель может иметь совершенно разное значение, различия могут быть в разы. И, следовательно, этот стандарт не может выполнять регулирующих функций в целом по стране. Или, если придавать ему такие функции, то в этом случае нужно брать минимальный из 89 прожиточных минимумов по регионам и именно его закреплять в качестве единого стандарта по России. Но тогда он теряет вообще всякий смысл. Напротив, минимальный размер оплаты труда — это прямой регулирующий норматив, который может и должен быть установлен по стране в целом.

Это тот порог, ниже которого заработная плата не может опуститься ни при каких условиях.

И уж во всяком случае, установление соответствия между прожиточным минимумом и минимальным размером оплаты труда не решает проблемы чрезмерной дифференциации реальной заработной платы.

А как в «Европах»?

Многие исследователи в области трудовых отношений, как экономисты, так и юристы, отмечают, что в развитых странах уровни минимальной и средней оплаты труда сопоставимы между собой. Некоторые из них предлагают в качестве регулятора оплаты труда ввести социальный стандарт минимальной заработной платы, напрямую зависящий от сложившейся в стране средней заработной платы, например, 40% или 50% от ее уровня, ссылаясь на то, что именно такие уровни преобладают в мировой практике.

Однако с нашей точки зрения пытаться заложить именно такой регулятор в России нецелесообразно.

Во-первых, в разных странах разное соотношение между минимальной и средней заработной платой. Например, в 1995 году автор этих заметок, находясь в командировке в штате Небраска (США), знакомился с тем, как решаются вопросы нормативно-договорного регулирования заработной платы в некоторых отраслях американской экономики. В одном из профсоюзных центров этого штата мы посмотрели тарифное соглашение между работниками и работодателями. В то время в США была законодательно установлена минимальная часовая ставка оплаты труда порядка пяти с половиной долларов. Так вот, в тарифном соглашении минимальная часовая ставка для работника отрасли, еще не обладающего даже общей квалификацией, была установлена в размере двадцати трех (!) долларов. То есть, в четыре раза выше. Ясно, что средняя заработная плата в этой отрасли была еще выше.

Во-вторых, когда говорят о том, что в развитых странах уровни заработной платы не слишком сильно разнятся между собой, то при этом забывают, что уровни доходов представителей разных слоев населения различаются весьма сильно. Это связано с тем, что в структуре доходов отдельного человека в развитых странах заработная плата имеет не обязательно главенствующую роль. Доходы западного джентльмена складываются из разных источников, где не последнюю роль имеют дивиденды от акций различных компаний.

В нашей стране дело обстоит прямо противоположным образом. Конечно, руководители российских компаний и их окружение имеют доходы от прибыли своих компаний. Но эти доходы напрямую инкорпорированы в структуру оплаты труда, а сами работодатели заинтересованы в том, чтобы всеми правдами и неправдами снизить официальную прибыльность своих компаний. Таким образом, мы имеем не столько дисгармоничный разрыв в уровнях оплаты труда, сколько фактический разрыв в реальных доходах разных работников.

Что делать?

В таких условиях неизбежно встает вопрос — что надо сделать для того, чтобы, с одной стороны, снизить разрыв в уровнях оплаты труда, а с другой — как вывести на свет божий реальные доходы работников разных категорий от прибыли компаний?

Введением какого-либо одного нового норматива или законодательного положения здесь не обойдешься. С нашей точки зрения, необходимо внести одновременные и комплексные изменения в разные федеральные законы.

Во-первых, как мы уже видели, не имеет решающего значения, каков конкретный уровень законодательно определенной минимальной заработной платы. Во-вторых, размер минимальной оплаты труда должен устанавливаться почасовым и не включать в себя какие-либо дополнительные выплаты — это должна быть чистая часовая тарифная ставка.

В-третьих, необходимо кардинально поменять структуру налога с доходов физических лиц — он должен иметь различные ставки применительно к разным видам доходов. Применительно к заработной плате налог должен оставаться по своим размерам таким же или, может быть, даже иметь прогрессивную шкалу. Применительно к доходам физических лиц от дивидендов, то есть, к доходам от прибыли хозяйствующего субъекта надо законодательно установить регрессивную шкалу налога, начиная с 10% от размера дохода. Наконец, применительно к доходам физических лиц, не относящихся напрямую к экономической деятельности (доходы от выигрышей в лотерею, тотализаторе, кладоскательства и тому подобного) надо законодательно уста-

новить более высокую шкалу налога — ставка налога может быть установлена, например, на уровне 25%.

В-четвертых, хозяйствующий субъект должен самостоятельно ежегодно устанавливать минимальный уровень заработной платы для своих работников, который не может быть меньше, чем установленный законодательно, причем этот минимальный уровень должен быть освобожден от уплаты налога с доходов физических лиц. Если указанный минимальный уровень менее двух минимальных законодательно установленных уровней оплаты труда, то применение налога к работникам такого субъекта должно начинаться с двух законодательно установленных минимальных размеров оплаты труда.

В-пятых, надо законодательно установить возможный максимальный разрыв в уровнях оплаты труда для работников одного хозяйствующего субъекта (например, в 7 раз). Это требование необязательно закреплять в положениях Трудового кодекса, достаточно закрепление применения прогрессивной шкалы налога на доходы с физических лиц применительно к оплате труда работников, превышающей минимальный размер, установленный в организации в какое-то количество (например, 7) раз. При этом прогрессивная шкала должна начинаться достаточно резким возрастанием — например, в 2 — 2,5 раза. Наконец, в-шестых, необходимо закрепить в Налоговом кодексе требование, что единый социальный налог рассчитывается по всему коллективу работников организации в целом. Это тот редкий случай, когда средняя температура по больнице играет положительную роль.

При одновременном внесении в законодательную предлагаемых изменений и одновременном введении их в действие, есть надежда на то, что заработная плата в стране начнет постепенно принимать цивилизованные формы.

4. ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОГО КРИЗИСА

Кризис... или что-то другое

Как известно, мировой финансовый кризис разразился из-за фактического краха американской ипотечной системы. Этот крах сначала серьезно расшатал всю американскую финансовую систему, а затем по цепочке это привело к серьезным финансовым колебаниям во всем мире. Поскольку российская финансовая система в значительной степени завязана на доллар, это привело и к некоторым флуктуациям в нашей стране. Хотя я все-таки это явление кризисом бы не назвал. Это скорее российские проявления мирового кризиса. И, вообще говоря, если бы не специфика российского предпринимательского менталитета, мы, возможно, этот кризис бы даже не почувствовали. Однако специфика есть, и она проявляется весьма существенно.

Во-первых, конечно, это то, что почти все финансовые институты России, по крайней мере, крупнейшие, активно играли с мировыми финансовыми структурами, что, конечно, привело к изрядным издержкам. Однако вот что любопытно: пока еще ни одна крупная российская финансовая структура не объявила о своем банкротстве, в отличие, скажем, от американских. Но поплакаться и под шумок высосать денег из бюджета постарались все. И кредитные ставки при этом не снижались.

Во-вторых, кризис, в связи с общим резким снижением цен на нефть, конечно, ударил по нашим добывающим отраслям. Но и здесь больше испуга, чем реальных потерь. Весь предыдущий период цены на энергоносители только росли и били один рекорд за другим. В такой ситуации рентабельность нефтедобычи, конечно, росла весьма быстрыми темпами. Поэтому даже резкое снижение цен, конечно, снизило рентабельность нефтяных компаний, но пока еще она не стала отрицательной.

В-третьих, за годы относительного благополучия во многих коммерческих структурах образовался слой работников, который был не очень нужен для самих компаний, но избавиться от которого было достаточно тяжело — не находилось формального повода. Теперь — ура! — повод нашелся, это мировой кризис. И многие компании сразу приступили к резким сокращениям.

В-четвертых, российская деловая этика всегда отличалась изрядным своеобразием. Например, задержать на недельку-другую выплаты по контрактам всегда считалось делом обычным. Что уж говорить о таких задержках в условиях *уж-ж-жасного* мирового кризиса!

В-пятых, это своеобразное восприятие кризиса российским населением в целом. Воспитанное в девяностые годы прошлого века, сейчас наше трудоспособное население вполне безропотно уходит в так называемые неоплачиваемые отпуска, даже не пытаясь сколь-нибудь активно протестовать.

Все эти национальные особенности, естественно, добавляют негативных последствий в общую ситуацию в российской экономике. Таким образом, как мне представляется, можно говорить не столько об экономических причинах чисто российских проявлений мирового финансового кризиса, сколько о психологических, или даже — истерических причинах.

Кого затронет кризис?

Ответ на этот вопрос достаточно ясен. Мы это уже сейчас наблюдаем.

Если говорить об отраслях экономики, то это, конечно, в первую очередь, чисто финансовая сфера, которая напрямую связана с мировой финансовой системой. Во вторую очередь, это отрасли серьезно ориентированные на экспорт: топливно-энергетическая, металлургическая (черная и цветная) и аналогичные им. Через них кризис коснется в большей или меньшей степени всех остальных отраслей реального производства.

В гораздо меньшей степени это затронет обслуживающие отрасли.

А вот для всевозможных рекрутинговых компаний вообще возможно настает золотая пора.

В самой значительной степени от всех этих последствий пострадает простое население, то, что у нас принято называть — народ. Это понятно: все поголовно компании будут искать способы снизить свои потери. Это можно сделать всего двумя, по их представлениям, путями: переложить потери на потребителя или постараться восполнить потери из бюджета, то есть все равно — переложить на потребителя.

Что делать профсоюзам?

Я этот вопрос переформулировал бы — что делать социальным партнерам, причем вместе?

Что касается профсоюзов, то сейчас наступил такой момент, когда более-менее активное трудоспособное население, наконец, начнет задумываться над тем, как выжить. В этих условиях при правильно ориентированной активнос-

ти профсоюзов они в состоянии существенно расширить свою членскую базу, а не терять ее, как это было во все предыдущие годы.

Для этого профсоюзам необходимо как можно быстрее и как можно шире активизировать свою просветительскую деятельность: создавать многочисленные профсоюзные консультативные приемные, организовывать всевозможные семинары и тому подобное. Серьезное внимание необходимо направить на повышение квалификации профсоюзных активистов первичного звена. Это первое.

Необходимо разрабатывать социальные программы всех уровней, которые могли бы представлять интерес не только для собственно членов профсоюза, что и так в основном делается, но и для основного социального партнера — работодателя. Такие возможности у профсоюзов есть, их надо именно сейчас активизировать. Это второе.

Столь же необходимо именно сейчас вступать в активный и конструктивный диалог со всеми ветвями власти: по возможности направлять своих специалистов во все рабочие группы, создаваемые властями, во все антикризисные центры и другие аналогичные органы.

Однако и социальным партнерам нужно не просто ждать, когда профсоюзы проявят свою активность и принесут на блюде свои предложения. Работодателям весьма целесообразно самим выходить на профсоюзные органы с предложениями о совместных действиях. Так же, как и государственным органам необходимо, наконец, вернуться к профсоюзам, в первую очередь — к реальным, активным профсоюзам, лицом и предлагать им совместные действия, которые в обязательном порядке должны широко рекламироваться через все средства массовой информации.

При таком подходе к решению антикризисных задач последствия кризиса могут быть реально снижены.

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА председателя ЦК Профсоюза управленческих и финансовых специалистов К. П. Клименко

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В УПРАВЛЕНИИ СТРАХОВЫМИ ПЕНСИОННЫМИ И МЕДИЦИНСКИМИ ФОНДАМИ В ИНТЕРЕСАХ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

В настоящее время остановлен процесс привлечения наёмных работников к формированию ответственности за своё собственное благополучие. По оценке экспертов, 80 процентов работающих граждан практически ничего не знают о том, как используются средства, получаемые от сборов в социальные фонды. Многие работники даже не знают, что работодатель должен производить какие-то отчисления с фонда заработной платы, помимо удержания подоходного налога. Замена единого социального налога (ЕСН) на взносы во внебюджетные социальные фонды (ФСС, Пенсионный, ФОМС) не должна ограничиваться только сменой организационной формы изъятия и использования денежных средств.

Предлагается, чтобы размер каждого из обязательных страховых взносов утверждался генеральным соглашением между профсоюзами, работодателями и правительством один раз в четыре — пять лет. Кроме подтверждения на деле стратегии разгосударствления нашей общественно-экономической жизни, этот шаг имел бы ещё одно важнейшее последствие: не было бы предмета дискуссии между бизнесом и властью о «налоговом прессе» в части ЕСН.

Если бизнесмены считают, что страховые взносы накладываются, пусть выясняют отношения с работниками, но не с пра-

вительством, которое может, если необходимо, выступить в качестве посредника. Вместо этой простой и по-настоящему демократической схемы мы получили непрерывное давление предпринимателей на власть. На встречах и с Президентом, и с Председателем Правительства, и в Думе, и в СМИ — одно и то же: снизьте социальный налог! Новая схема активизирует гражданское общество, частью которого являются и профсоюзы, и работодатели, что соответствует стратегии обеспечения конкурентоспособности России.

Управление фондами должно стать реально демократичным и трехсторонним. Правление фондов должно не назначаться Правительством, а формироваться тремя сторонами на равноправной основе. «Профсоюзная часть» правления фондов должна быть представлена из всех основных Российских объединений профсоюзов, а не только ФНПР. Сегодня представители ФНПР выполняют в органах управления фондами только декоративные функции.

Деятельность фондов должна быть более прозрачной: подробные аналитические отчёты о результатах их деятельности должны публиковаться ежеквартально в государственных СМИ, ежегодно должен проводиться аудит, публикация годового отчёта.

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА Центра поддержки профсоюзов и гражданских инициатив – ПРОФЦЕНТР Ю. Н. Миловидова

ПРОФСОЮЗЫ РОССИИ: ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ, РЕАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Современные профсоюзные работники и профсоюзные органы в большинстве своем воспроизводят неприемлемую для новых условий концепцию деятельности профсоюзов, которая четко отделяет профсоюзных функционеров от рядовых членов. Первые постоянно пытаются помогать вторым. Не организовывать, а помогать. Под словом «помогать» подразумеваются такие привычные функции, как оказание материальной помощи, обеспечение различными путевками и новогодними подарками, организация летнего оздоровительного отдыха детей, адвокатские услуги, и т.д. и т.п.

Всё это, конечно, необходимо, но культивирование именно такого подхода отчуждает членов профсоюзов от деятельности организации, подрывает саму основу организации, ставит его (члена профсоюза) в подчиненное положение. Но кто же тогда будет организовывать членов профсоюзов на защиту таких коренных профессиональных интересов, как достойная и своевременная оплата труда, сохранение и расширение рабочих мест, гарантированная от травматизма работа? Ведь по всем этим направлениям профсоюзы утрачивают свои позиции.

Представляется очевидным, что члены профсоюза должны становиться субъектами профсоюзной деятельности, а не оставаться объектами профсоюзного попечительства и иждивенчества. Это требует кардинальной перемены точки зрения на деятельность и сущность профсоюзов, место члена профсоюза во внутрив профсоюзной жизни.

За членами профсоюзов необходимо законодательно закрепить, как минимум, три права:

- **право члена профсоюза** на участие в избрании любого профсоюзного лидера, который каким-либо образом выступает от его имени;

- **право члена профсоюза** на участие в принятии коллективного договора, тарифного, регионального и генерального соглашений, действие которых так или иначе на него распространяется;

- **право члена профсоюза** на участие в принятии решения о проведении региональной, отраслевой, национальной или иной коллективной акции протеста.

При этом соответствующие профорганы обязаны предоставить членам своих организаций возможность реализации выше-названных прав.

Кроме того, в законодательство о профсоюзах необходимо ввести следующие поправки:

- если в структуре доходов того или иного профоргана поступления от профсоюзных взносов составляют менее 50%, то государство вправе в полном объеме контролировать финансовую деятельность такого профоргана и инициировать через судебные органы приостановку всей его деятельности как непрофсоюзной;

- руководители профсоюзных органов любого уровня обязаны представлять для ознакомления членам профсоюзов по их требованию свои декларации о доходах;

- профорганы любого уровня обязаны ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества или обеспечивать членам профсоюзов доступность ознакомления с указанным отчетом.

Что же касается дальнейшей судьбы недвижимого профсоюзного имущества, то не лишена смысла идея учреждения на его основе ассоциации собственников по типу открытого акционерного общества или, лучше, некоммерческого партнерства с участием всех членов профсоюзов. В любом случае, вредно сохранять и в дальнейшем за ФНП монопольное, но весьма сомнительное право на владение, пользование и управление многомиллиардной собственностью, доставшейся в наследство от советских профсоюзов. Тем более что, как показывает практика, этим имуществом владеет небольшая кучка профбоссов от ФНП в сугубо узкокорыстных интересах.

ДОКЛАД

Председателя Федерального профсоюза железнодорожников «РПЛБЖ» Е. А Куликова

О НЕОБХОДИМОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Добрый день, уважаемые участники конференции!

Мы с вами собрались в такой момент, когда широкая общественность, средства массовой информации активно обсуждают статью нашего Президента «Россия, вперед!», выясняются разные точки зрения. Одни считают, что в Правительстве наметился новый курс, другие полагают, что ничего нового в статье Медведева нет. Мы также у себя в профсоюзе в той или иной степени обсуждаем вышеуказанную статью. В беседе с нашими научными экспертами возникла идея назвать политику Президента Российской Федерации в отношении профсоюзного движения таким термином, как «перезагрузка трудовых отношений, политики трудовых отношений». В чем это выражается? Прежде всего, конечно, в целом ряде направлений, которые можно обсудить в рамках нашей конференции.

Многие из присутствующих здесь, возможно, уже слышали о всевозможных заявлениях по поводу попыток привести профсоюзное движение в соответствие с существующими реалиями. Мы все знаем, что в России существует ряд профсоюзных течений, и действия не всех из них отвечают требованиям текущего момента. Я говорю не только и не столько о кризисе, а вообще о том, что мы называем трудовыми отношениями.

С точки зрения свободных профсоюзов, важно выйти на ту концепцию регулирования трудовых отношений, которая необходима в нашем государстве, и которую пытается довести до нас наш Президент и Правительство. А именно — мы говорим о системе социального партнерства.

Свободные профсоюзы, в частности «РПЛБЖ», всегда выступали и были сторонниками социального партнерства. Но не в духе, принятом в Советском Союзе, подобно некоторым профсоюзным течениям, а в духе современных российских и западных реальностей. О чем идет речь?

Социальное партнерство, с нашей точки зрения, это диалог свободных людей, защищенных законом, при обязательном арбитраже государства. (И этой линии мы придерживаемся в течение всей истории существования нашего профсоюза). При этом государство в системе трудовых отношений, выступая как независимый арбитр, должно охранять эту систему с помощью законных мер. Не административного нажима, а путем главенства закона. Это очень сложная система регулирования. Мы считаем, что здесь нам нужно еще многое сделать. В частности, чтобы обеспечить функционирование трудового законодательства на конкретном рабочем месте.

Любая реформа, любое преобразование трудовых отношений не может иметь позитивного эффекта, если конституционные нормы и нормы действующего законодательства не будут применены на рабочем месте, где работник проводит большую часть своей жизни. И если это не будет сделано, ни о каком социальном партнерстве не может идти речи; любые реформы в обществе не пройдут и рано или поздно рухнут. Игнорирование этого правила есть причина неконтролируемых, стихийных выступлений, всякого рода «цветных» революций. Потому что эти социальные проблемы переходят в политическую область, минуя действующие системы регулирования трудовых отношений.

Мы, члены «РПЛБЖ», считаем, что в этом отношении предстоит еще многое сделать. Думаю, большинство из присутствую-

ющих сегодня в зале знают или хотя бы слышали об апрельской забастовке 2008 года, проведенной членами «РПЛБЖ». Вопрос о ее целесообразности уже после события обсуждался в комитете по труду и социальной политике Государственной Думы группой депутатов во главе с господином Исаевым. И тогда было принято решение (что публично подтвердил Исаев) о создании постоянно действующей комиссии, чтобы сглаживать острые вопросы, возникающие во взаимоотношениях между профсоюзами и работодателями; на практике применять действие норм законодательства в области урегулирования коллективных трудовых споров; корректировать законодательство; устранять нестыковки в законах по поводу возможности проведения забастовок на железнодорожном транспорте, в частности, и в некоторых сферах экономической деятельности, в целом. Однако это не решено до сих пор. Господин Исаев, достаточно конкретно выступив в качестве судьи от имени государства, фактически исполнил заказ ОАО «Российские железные дороги», вице-президент которого заявил, что РЖД необходимо признать: забастовки железнодорожников не было, а был фактически незаконный отказ от исполнения трудовых обязанностей со стороны группы работников.

«РПЛБЖ» обвинили в саботаже, приписали то, чего за нами не числится. А на деле необходимо было всего-навсего не только выслушать представителей нашего профсоюза, но и постараться понять и попытаться урегулировать возникшие вопросы, заявленные в требованиях участников забастовки.

Мы полагаем, что для того, чтобы работал принцип социального партнерства, необходимо не только контролировать ситуацию по отдельным областям, но и совершенствовать трудовое законодательство при участии всех сторон, в том числе — и всех профсоюзов. Опыт показывает: отстранив свободные профсоюзы от принятия Трудового кодекса, получили документ, включающий позиции, от которых страдают все профсоюзы, что сегодня признают и лидеры ФНПР. Это первое.

Второе — для того, чтобы система социального партнерства успешно функционировала, как показывает практика и западный опыт, нужно иметь развитую и достаточно эффективную систему профессиональной подготовки.

Когда мы говорим о системе профессиональной подготовки, мы должны помнить, что она должна носить постоянный характер (не достаточно разовых семинаров!), и в этом должно быть равенство шансов. Так, при прочих равных условиях свободные профсоюзы в состоянии подготовить в короткий срок грамотные кадры. Однако свободные профсоюзы, к сожалению, остались вне этой системы и вынуждены перебиваться, как говорится, с хлеба на воду, искать средства, где это возможно (коммерческие структуры, зарубежные гранты).

Нынешняя ситуация свидетельствует о том, что ФНПР монополизировала эту область, создав такую систему профессиональной подготовки, которая обслуживает определенную часть профсоюзов. Потому она и неэффективна. Я повторюсь: система профессиональной подготовки должна представлять равенство шансов для всех профсоюзных течений. Нельзя ограничиваться только проведением одних семинаров, нужно иметь систему постоянно действующей профессиональной подготовки. От этого

выиграют все, в том числе — и работодатели, которые будут иметь подготовленного социального партнера. Выиграет и Правительство, которое станет присутствовать и контролировать ситуацию, имея внятное и четкое представление о происходящем на низовом уровне, который сейчас мало контролируется. Во всяком случае, в том виде, в котором сейчас осуществляется установившаяся в нашей стране система регулирования трудовых отношений.

Пока система профобразования не налажена, мы обращаемся к Правительству Российской Федерации с просьбой помочь нам с юридической помощью. Да, все, о чем я только что сказал, требует больших финансовых вложений. Однако если не станем внедрять в трудовые отношения на низовом уровне конституционные нормы и контролировать их соблюдение, мы всегда будем иметь опасность неконтролируемых социальных выступлений и спекуляций на этом.

Третье — мы считаем, что одной из главных опасностей для проведения успешной перезагрузки является то, что ее проводят люди, нередко с явным уклоном к чиновничьему решению проблем.

Трудовые отношения, как знают все участники сегодняшней конференции, являются слепком с общественных отношений и очень часто формируют определенный политический климат и политический режим. В этой ситуации нам необходимо помнить об одном: Правительству и партиям не нужны профсоюзы как приводные ремни. В тоже время нельзя допускать, чтобы партии и Правительство были отделены от профсоюзов «китайской стеной». Нам нужно иметь такие формы взаимоотношений, при которых профсоюзы постоянно присутствуют в политике, но не участвуют в ней. Это беда профсоюзов, когда они влезают в большую политику и начинают действовать на стороне тех или иных противоборствующих сил как составная часть данных структур.

Мы пришли к выводу, что можно создать ряд механизмов (они уже присутствуют в обществе) для того, чтобы способствовать решению политических вопросов, вытекающих из трудовых отношений; чтобы политика содействовала формированию цивилизованных трудовых отношений. Булыжник не должен быть орудием пролетариата в наших условиях. Мы строим реформирующееся общество, и нам нужен цивилизованный диалог.

Поэтому мы очень рассчитываем на то, что система социального партнерства, которую мы предлагаем для успешного функционирования, должна иметь постоянно действующий информационный блок. В нем должны быть представлены позиции всех участвующих в урегулировании отношений сторон: государства, профсоюзов (и не только входящих в объединение ФНПР), работодателей.

К сожалению, существующая реальность далека от этого. Мы, в отличие от профсоюзов ФНПР, не имеем многотиражной прессы. СМИ о нас вспоминают лишь в момент трудовых конф-

ликтов, когда начинает «попахивать жареным». При этом почему-то средства массовой информации очень подробно смакуют самые разные выступления рабочих и профсоюзов за рубежом, а о своих, родных, предпочитают помалкивать.

Мы не имеем возможности представить нашу точку зрения и в Российской трехсторонней комиссии, сформированной с нарушением действующего законодательства.

Когда-то, в 1991 году, мы, железнодорожники, через газету «Труд», опубликовав нашу открытое письмо под красноречивым названием «Нас толкают к забастовке», обратились к Правительству с призывом выслушать нас. Тогда нас не услышали. В результате на железнодорожном транспорте с тех пор происходят забастовки с завидной периодичностью. И мы вынуждены их проводить, чтобы защитить права своих членов профсоюза, а через это — и права всех железнодорожников.

Если так будет продолжаться и дальше, то может получиться, что перезагрузка трудовых отношений, начатая предыдущим руководством страны и продолженная нынешним, рискует стать перегрузкой. Мы, члены ФПЖ «РПЛБЖ», не хотим такого развития событий. Думаю, что в этом не заинтересованы ни Президент, ни Правительство, ни нормальный, уважающий закон работодатель.

Подведу итог вышесказанному:

1. ФПЖ «РПЛБЖ» поддерживают политику перезагрузки отношений, проводимую Президентом и Правительством Российской Федерации. Разумеется, если эта политика станет учитывать интересы трудящихся, в том числе — членов профсоюзов, входящих в Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ;

2. Мы считаем, что изложенная нами позиция в отношении системы социального партнерства России позволяет:

а) утвердить в трудовых отношениях России действующие нормы закона, и тем самым на примере реальных фактов и действий показать широким массам наемных работников, что Правительство не только на словах, но и на деле заинтересовано в скорейшем построении в нашей стране гражданского общества в форме социального государства, как того требует Конституция РФ;

б) предложенная нами концепция механизма регулирования трудовых отношений, как нам кажется, позволит Правительству эффективно присутствовать в этой жизненно важной сфере нашего общества, направлять и даже контролировать процесс его развития.

3. Мы считаем, что первоочередное решение вышеперечисленных актуальных проблем в трудовых отношениях является залогом успешного и скорого завершения процесса интеграции в эффективно функционирующую рыночную демократию.

Благодарю за внимание!

ДОКЛАД заведующей кафедрой теоретической и прикладной социологии Уральского государственного педагогического университета, кандидата социологических наук Л. Е. Петровой

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ КАК АКТУАЛЬНАЯ ЗАДАЧА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Обсуждение статьи Дмитрия Медведева «Россия, вперед!» проходило, в том числе, в виде обсуждения в видеоблоге (blog.kremlin.ru). Комментарии по теме были значительны: с 10 сентября по 1 ноября было получено 3167 комментариев, то есть, в среднем по 62 комментария за день. Это свидетельствует об интересе к обсуждению актуальных как для страны в целом, так и для повседневности россиянина проблем.

В комментариях можно обнаружить разные по содержанию предложения и реплики.

- Примерно 20% комментариев – реальные предложения.
- Каждый третий комментарий – скепсис по поводу возможности реализации задуманного.
- Каждый пятый оставляет комментарий не Д.А. Медведеву, а на предыдущую реплику – участники спорят друг с другом, обсуждают предыдущие предложения. Все это свидетельствует о недостатке форм публичного обсуждения развития страны или о недостаточной эффективности имеющихся. Нет сомнения, что описанный инструмент – видеоблог Президента РФ – крайне востребован. Правда, следует заметить, что участие в нем приняли только те граждане, которые не просто имеют компьютер и доступ в Интернет, но и умеют пользоваться его ресурсами. Пока это относительно небольшая часть граждан.

В комментариях к статье Президента, в том числе, есть мнение о том, что проблемы России – в человеке и гражданине-россиянине. Вот пример высказывания, которое демонстрирует и скепсис, и поиски истины: «Если президент не понимает, что неприкрытый обман, ложь убивают последние ростки доверия у самых оптимистичных граждан, то о чем тут можно говорить?» (Дмитрий, Кемеровская область). Эта цитата – иллюстрация к большой российской проблеме, а именно – к дефициту институционального доверия.

История и теория не раз показывали, что именно человеческий фактор, человеческие отношения является решающими для успеха задуманного. Речь идет о мотивационных, ценностных, смысловых факторах. В тех компаниях, которые сегодня являются самыми успешными в мире, постепенно приходило понимание необходимости включения человеческого фактора в общую систему управления и открытия для сотрудников информации о стратегических планах компании. Понимание потребности в развитии творческих способностей работников и их самореализации, важности участия рядовых сотрудников в принятии решений и формировании политики компании. Мы говорим здесь о профсоюзах, а не о работодателях. Но, как ни парадоксально, идеи раскрытия человеческого потенциала относятся именно к профсоюзам, особенно если речь идет о судьбах страны, о массовых реакциях россиян (а две трети из них – наемные работники) на внутрисполитические решения.

Итак, инструмент реализации того, что указано в письме Президента – в сознании, оценивании предлагаемых мер, в возможности поверить в реальность задуманного. На чем это может быть основано? На доверии, которое в данном случае может рассматриваться инструментально. А ситуация с доверием в российском обществе непростая.

В науке, да и практически, можно выделить разные типы доверия – к члену своей семьи и к системе безопасности в авиакомпании, к другу, врачу, милиционеру и начальнику своего цеха.

Исследователи выделяют три уровня, на котором доверие проявляется:

- первый уровень – личностный: доверие ближайшего социального окружения (на ближней социальной дистанции);
- второй уровень – общественный: общественное доверие в стране (на дальней социальной дистанции);
- третий уровень – институциональный: доверие к институтам власти и оценка роли этих институтов в поддержке общественного доверия.

По данным опросов общественного мнения, половина россиян уверены, что большинству людей можно доверять. Если круг сужается и оценивается доверие к жителям своего города, села, то тех, кто не склонен доверять окружающим, уже только 30%. Россияне доверяют большинству жителей своего дома, двора – так ответили 60% респондентов. Властным структурам доверия меньше – так, ГИБДД доверяет только каждый третий, милиции – 27%, судам – 29%. В целом региональным и муниципальным властям доверяют 36%.

Из институтов, функционирующих в обществе, наиболее высоким доверием (по данным, полученным в ходе опросов) пользуются церковь, наука и Президент. В ходе последнего опроса ФОМа (проводился 24–25 октября в 100 населенных пунктах 44 субъектов РФ, опрошены 2000 респондентов) на вопрос: «Вы доверяете или не доверяете президенту РФ Д. Медведеву?», – положительно ответили 56%, отчасти доверяют – 26% и не доверяют 14%. В целом с 2007 года уровень доверия Медведеву был в пределах 62–55%.

Для сравнения приведем данные ответов на вопрос: «Вы доверяете или не доверяете главе правительства РФ В. Путину?». Получилось 66, 19, 12% соответственно. Традиционно рейтинг Путина выше, что получило название «феномен Путина».

Итак, можно зафиксировать противоречие, и даже разрыв между первым (межличностным) и остальными уровнями доверия. На ближней социальной дистанции люди склонны доверять и помогать друг другу. Однако этот потенциал пока практически

не задействован общественными организациями. Поэтому фактическая институционализация низовых взаимодействий невелика. Оценки респондентами общего уровня общественного доверия в стране и деятельности властных структур явно невысокие. Более того, прослеживается тенденция снижения таких оценок.

Невысокое доверие на общественном и институциональном уровнях отражает общее снижение интереса и доверия к идеалам гражданского общества.

В 2008 году исследование ФОМа зафиксировало невысокую степень вовлеченности россиян в общественную деятельность — всего 14% респондентов положительно ответили на вопрос об участии в деятельности общественных организаций вообще. Обращает на себя внимание эта цифра, в том числе, потому, что она явно не соответствует численности членов профсоюзов. Их явно больше. Значит, граждане, отвечая на вопрос об участии в деятельности общественных организаций, профсоюз игнорировали.

Активность обывателей в большой степени проявляется в общественных акциях. Кто-то может принять участие в активных формах протеста (например, в митинге, пикете, демонстрации), кто-то готов лишь на сдержанную форму протеста (подпись коллективного письма), а некоторые не будут принимать непосредственного участия в такой акции или поддерживать ее материально. Самые популярные поводы для активных форм протеста — требования к властям «привести в порядок детскую площадку» (57,6%) и «помощь детскому дому» (54,4%). Парадоксально, но самым непопулярным поводом является ситуация, когда люди остаются без работы — в этом случае 28% россиян вообще не будут принимать участия в протестных действиях. Этот факт не может не волновать профсоюзных лидеров, он должен быть проанализирован, стать основой для планирования действий. А действия профсоюзов могут и должны быть основаны на знании о причинах таких установок. Причины, как мы указали выше, — в мотивационных, ценностных факторах.

Исследования показывают, что преодолеть психологический барьер негативного отношения к общественной работе и повысить доверие к людям, занимающимся общественной деятельностью, помогает даже одновременное участие в общественной акции. Отсюда можно сделать вывод о необходимости вовлечения населения хотя бы в скромную общественную деятельность, благотворительность и т.д. По данным исследователей из ФОМа, те, у кого есть опыт общественной работы, на 20% чаще готовы помогать незнакомым людям (63,7% против 45,6%). Они на 10–15% чаще обратились бы к посредничеству организаций или создали группу поддержки со своими друзьями. Таким образом, общественные организации стимулируют включение каждого отдельного индивида в социальные отношения вообще. Вовлечение в общественную деятельность помогает установлению связей на межличностном уровне: общественно активные люди включены в более плотную социальную сеть, наряду с родственниками им чаще помогают друзья. Неактивные более изолированы, им остается только помощь родственников.

Отсюда — роль профсоюзов. До сих пор они — самая массовая общественная организация. В этом — актуальная роль профсоюзов, это дает основание возлагать на профсоюзы большие надежды в продвижении реформ в российском обществе. Члены профсоюза имеют реальный опыт участия в решении своих про-

блем. А это — первый шаг по пути массовой социальной активности россиян.

Что можно сделать профсоюзным организациям, чтобы та прекрасная картина будущего, которая нарисована Президентом, приблизилась к реальности? Укажем несколько форм работы профсоюзных лидеров (прежде всего, на уровне первичной организации), которые представляются реальными и востребованными:

- Информирование. Знает ли рядовой член профсоюза ситуацию (политическую, экономическую) на своем предприятии, в регионе и в стране? Вряд ли это должны быть запомнившиеся по советской идеологической системе политинформации. Но довести и остроту проблем, и движение в их решении сегодня могут именно лидеры первичных профсоюзных организаций. Надо подумать о формах такой работы, изучить желание профсоюзных лидеров ее делать.

- Повышение уровня осознанности действий. Общеизвестно, насколько дистанцированы рядовые работники от принятия решения на предприятии в целом. Это оправдано — в современных экономических условиях решения принимаются экспертами. Но рядовой работник предприятия, даже не имея возможности повлиять на судьбу предприятия, должен хорошо понимать последствия каждого шага. Это добавит уверенности в завтрашнем дне (причем при принятии любого решения — об инвестициях или о сокращении бюджета). Информирование сделает поведение человека более свободным, сместит потенциал ответственности именно к человеку. Осознанность действий рядового работника профсоюзы могут и должны формировать на каждом этапе трудового цикла — от обоснования изменения режима работы до подписания коллективного договора.

- Роль лидера. Профсоюзный лидер может стать реальным посредником — трудовым посредником — между рядовым работником и администрацией предприятия. Это предполагает и информирование той и другой стороны, о чем уже было сказано выше, и поиск приемлемой формы взаимоотношений. Профсоюзный лидер сегодня — это чуть ли не самый близкий представитель власти для рядового наемного работника, что повышает ответственность этой фигуры для установления адекватных форм взаимодействия между различными агентами на поле властных взаимодействий.

- Первичные организации профсоюзов могут стать местом формирования общественного мнения, обсуждения актуальных проблем страны.

- Группы по интересам. Повысить социальную активность граждан можно и в форме создания групп по интересам внутри профсоюзной организации. Это, конечно, не кружки кройки и шитья. И ясно, что это слабо связано с основной функцией общественной организации, о которой идет речь — защита и представительство интересов наемных работников. Но подумать об адекватных формах раскрытия человеческого потенциала работников стоит. Вряд ли кто-то сделает это, кроме профсоюза.

Таким образом, проблема дефицита институционального доверия, столь остро стоящая в современном российском обществе, может быть решена, в том числе, благодаря усилиям профсоюзных организаций. А решение этой проблемы — один из механизмов реализации перспективных планов развития России.

ДОКЛАД

Председателя Оренбургского Регионального Союза СОЦПРОФ Лутикова А. А.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ

Мой тридцатидвухлетний стаж профсоюзной работы на выборных должностях в профсоюзах, в том числе – вот уже почти 20 лет в свободном профсоюзе СОЦПРОФ, даёт мне право высказать своё мнение о перспективах развития свободных профсоюзов в России.

Свободные профсоюзы – это один из основных институтов гражданского общества. С их развитием улучшается социальная обстановка на предприятиях. Свободные профсоюзы контролируют выплаты в полном объёме зарплат, различных компенсаций, социальных и других выплат, тем самым влияют на увеличение доходов пенсионного фонда, фонда социального страхования, медицинского фонда, увеличение дохода от подоходного налога на физических лиц, позитивно влияя на экономическую устойчивость государства. Контроль свободных профсоюзов за выполнением требований по охране труда на предприятиях вынуждает работодателей закупать дополнительное оборудование и материалы, строить санитарные и бытовые помещения, столовые, а кое-где – здравпункты и объекты социального значения. Всё это ведет к развитию производств других предприятий, а значит – к созданию дополнительных рабочих мест. Профсоюзы, защищая права и интересы работников, принуждают работодателей работать в правовом поле. Теперь посмотрим, как же государство отблагодарило свободные профсоюзы за ту работу, которую они проводят по защите трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников. С декабря 2001 года положение свободных профсоюзов начало резко меняться в худшую сторону. Вместо КЗоТ был принят ТК, который практически на нет свёл права и гарантии деятельности свободных профсоюзов, а работодателям прибавил полномочий, хотя у них их и так было в избытке. Также не в пользу профсоюзов были внесены изменения в Уголовный кодекс и Уголовно-процессуальный кодекс. Теперь я поясню, о чём идёт речь.

Статья 2 Конституции РФ объявляет права и свободы человека высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является прямой обязанностью государства.

В статье 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплено, что профсоюзы имеют равные права.

Статья 24 ТК РФ закрепляет одним из принципов социального партнёрства равноправие сторон, уважение и учёт интересов сторон.

А теперь посмотрим, как же эти принципы на самом деле отражены в самом законодательстве.

На сегодня в ТК РФ заложено неравенство прав профсоюзов по защите трудовых прав и интересов работников на предприятиях и в организациях. А именно: у меньшего профсоюза (который объединяет менее половины работников предприятия или организации) прав по сравнению с большим профсоюзом фактически не осталось, за исключением права на судебную защиту. А если говорить конкретно, то:

а. Не учитывается мнение меньшего профсоюза при принятии работодателем локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников – членов меньшего профсоюза. Проекты локальных нормативных актов для учёта мнения направляются только в больший профсоюз. Естественно, больший профсоюз не будет отстаивать интересы членов другого, конкурирующего с ним профсоюза, а почему – вы, конечно, догадываетесь. Поэтому в локальном нормативном акте зачастую ущемляются права и интересы работников – членов меньшего профсоюза;

б. Меньшая первичная профсоюзная организация не имеет права самостоятельно выходить на работодателя с требованием о ведении коллективных переговоров, так как, в соответствии с ТК, только большая первичная профсоюзная организация имеет право, по решению своего выборного профсоюзного органа, направлять работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников, причём – без предварительного создания единого представительного органа. А это, в свою очередь, говорит о том, что мнение меньшего профсоюза не будет учтено, а равно – не будут учтены интересы части работников предприятия или организации.

Таким образом, если говорить в целом, какие права необходимо закрепить за профсоюзами вне зависимости от численности, то это:

1. Необходимо устранить противоречие ст. 372 ТК РФ и ст. 24 ТК РФ, изменив формулировку окончания абзаца 1 ст. 372 ТК РФ на: «...направляет проект локального нормативного акта и обоснования по нему в выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций». Соответственно, слова «...представляющий интересы всех или большинства работников» необходимо исключить;

2. Статья 193 ТК РФ «Порядок применения дисциплинарных взысканий» требует обязательного дополнения в той её части, где необходимо законодательно закрепить обязательность учёта мотивированного мнения соответствующей профсоюзной организации при наложении любого дисциплинарного взыскания на работника, предусмотренного ст. 192 ТК РФ. Это лишит работодателей возможности необоснованно увольнять работников по п. 5,6,7,8 ст. 81 ТК РФ. Кроме того, это дополнение прямо закрепит право профсоюзов осуществлять контроль работодателей по исполнению им трудового законодательства в части наложения дисциплинарных взысканий на работника, являющегося членом соответствующего профсоюза;

3. В статье 374 ТК РФ, предусматривающей возможность увольнения члена профсоюзного органа по основаниям п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, необходимо дополнить п. 6 ст. 81 ТК РФ. Это связано с тем, что работодатели, с целью избежать запросов согласия на увольнение члена профсоюзного органа свободного профсоюза, зачастую сознательно фабрикуют, к примеру, прогул, и в дальнейшем увольняют члена профсоюзного органа без какого либо участия самого профсоюза. Таким образом, отсутствие указания в ст. 81 ТК РФ на п. 6 создаёт благоприятные условия



◀ Встреча Президента РФ Д. А. Медведева с председателем Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ С. А. Вострецовым и заместителем председателя Объединения В. В. Полудняковым.

▶ Научно-практическая конференция «Профсоюзы России, вперед!». Санкт-Петербург, Юридический факультет Санкт-Петербургского государственного университета.



◀ Президиум научно-практической конференции «Профсоюзы России, вперед!». Слева направо: заместитель председателя законодательного собрания Ленинградской области Г. В. Мозговой, ректор Санкт-Петербургского государственного университета Н. М. Кропачев, вице-губернатор Санкт-Петербурга А. И. Вахмистров, председатель Объединения профсоюзов России С. А. Вострецов.



С. А. Вострецов делает доклад на тему: «Профсоюзы России: от «школы коммунизма» к «школе демократии».



Председатель ЦК Профсоюза управленческих и финансовых специалистов К. П. Клименко делает доклад на тему: «Роль профсоюзов в управлении страховыми пенсионными и медицинскими фондами в интересах наемных работников».



Исполнительный директор Центра поддержки профсоюзов и гражданских инициатив – ПРОФЦЕНТР, кандидат исторических наук Ю. Н. Миловидов делает доклад на тему: «Профсоюзы России: потенциальные возможности, реальные достижения и перспективы развития».



Председатель Федерального профсоюза железнодорожников «РПЛБЖ» Е. А. Куликов делает доклад на тему: «О необходимости реализации принципов социального партнерства».



Заведующая кафедрой теоретической и прикладной социологии Уральского государственного педагогического университета, кандидат социологических наук Л. Е. Петрова делает доклад на тему: «Повышение уровня институционального доверия как актуальная задача деятельности профсоюзов».



Председатель Оренбургского регионального союза СОЦПРОФ А. А. Лутиков делает доклад на тему: «Трудовой кодекс Российской Федерации и деятельность профсоюзов».



Председатель Межрегионального профсоюза государственных и муниципальных служащих О. А. Волков делает доклад на тему: «Студенческие профсоюзные организации как инструмент включения молодежи в инновационную деятельность».



Председатель Регионального союза «Профсвобода» ХМАО-Югра СОЦПРОФ А. В. Захаркин задает вопрос.



Президиум
7 Внеочередного съезда
Объединения профсоюзов
СОЦПРОФ.

◀ Регистрация участников
7 Внеочередного съезда
Объединения профсоюзов
СОЦПРОФ.



◀ Делегаты
7 Внеочередного съезда
Объединения профсоюзов
СОЦПРОФ голосуют
за изменения в Уставе
организации.



для работодателей по увольнению активных работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов свободных профсоюзов, а также — для удаления со своих предприятий неугодного свободного профсоюза. Соответственно, работодатель ориентируется именно на отсутствие в ст. 374 ТК РФ указания на п. 6 ст. 81 ТК РФ, и это даёт ему основание считать, что можно руководителя профсоюзного органа или его заместителя уволить без запроса согласия вышестоящего профсоюзного органа. Что, как правило, работодатель и делает, тем самым избавляя себя от процедуры по запросу согласия. То есть, налицо злоупотребление правом. И примеры этому имеются.

Таким образом, в ст. 374 ТК РФ необходимо внести пункты ст. 81 ТК РФ, отнесённые статьёй 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, как дополнительные гарантии членам профсоюзного органа от незаконного увольнения;

4. В статью 392 ТК РФ необходимо внести изменения следующего порядка: увеличить срок подачи искового заявления, связанного с увольнением работника, до ТРЁХ месяцев. На сегодня этот срок составляет ОДИН месяц. Практика показывает, что этого срока мало работнику для подготовки и обращения в суд. Так, во многих случаях увольнение является психотравмирующим фактором, что лишает человека возможности правильно сориентироваться и принять необходимое решение, например, обратиться в профсоюзную организацию, если таковая на предприятии имеется. Тем более что работодатель не информирует свободный профсоюз об увольнении работника даже по основаниям п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ, не говоря уже об остальных пунктах ст. 81 ТК РФ. Кроме того, месячный срок явно стоит на стороне работодателя, который, заявив о пропуске работником срока обращения в суд, получает нужный ему результат — суд отказывает работнику в рассмотрении его иска по существу. Данное обстоятельство ставит в неравное положение работника и работодателя перед законом и судом, что также нарушает требование ст. 19 Конституции РФ и соответствующие нормы ГПК РФ. Увеличение срока обращения в суд с исками о незаконности увольнения до трёх месяцев никакой нестабильности в экономической деятельности предприятий не вызовет. Но при этом будут соблюдены конституционные права работника, а работодатель сам будет опасаться незаконных увольнений, так как в случае восстановления работника ему придётся оплачивать всё время вынужденно-прогула восстановленному работнику.

5. Кроме вышеизложенного, считаю необходимым установить (восстановить) уголовную ответственность за нарушение прав профсоюзов. Данная ответственность была установлена статьёй 137 Уголовного кодекса РСФСР от 27 октября 1960 г. (УК РСФСР). В соответствии с ней уголовная ответственность наступала в случае воспрепятствования законной деятельности профессиональных союзов и их органов, причём санкция имела конкретные рамки, а именно — исправительные работы на срок

до одного года, или штраф до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, или отстранение от должности.

Введение в УК РФ уголовной ответственности за нарушение законных прав профсоюзов позволит профсоюзам реально и эффективно влиять на работодателей— собственников предприятий в процессе защиты трудовых прав работников. А в настоящее время у профсоюзов фактически отсутствуют законодательные рычаги воздействия на работодателей— собственников, так как практически все нормы законодательства о профсоюзах носят декларативный характер. В связи с чем у профсоюзов остаются только один способ воздействия на работодателей — забастовки, митинги и пикеты, которые, в свою очередь, способны оказать негативное влияние на экономику страны в целом, тем более в периоды кризисов.

6. Также считаю необходимым внести изменение (дополнение) в Уголовно— процессуальный кодекс РФ в части лиц, допускаемых в уголовный процесс в качестве защитника обвиняемого (подозреваемого) допускаются только адвокаты. При этом в отношении членов профсоюзных органов и наиболее активных рядовых членов профсоюза, которые способны сплотить людей и организовывать забастовки, митинги и пикеты, работодатели имеют вполне реальную возможность организовывать возбуждение сфабрикованных уголовных дел, используя для этого свои финансовые возможности. Такие факты имеют место. Но для профсоюза, не обладающего большими финансовыми возможностями, проблематично нанимать адвоката с целью защиты своих членов в уголовном процессе.

Таким образом, считаю необходимым включить в статью 49 УК РФ представителей профессиональных союзов — как лиц, которые могли бы участвовать в уголовном процессе в качестве защитника по предъявлении ими соответствующего протокола, а также документа, удостоверяющего их личность. Тем более что в ст. 47 Уголовно — процессуального кодекса РСФСР от 27 октября 1960 г. данное требование уже имело место, но при принятии УПК РФ 2001 года представители профессиональных союзов из числа защитников обвиняемых были необоснованно исключены.

7. Статью 15 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» необходимо дополнить пунктом 6, в соответствии с которым, обязать органы местного самоуправления по представлению выборных органов общероссийского объединения профсоюзов предоставлять в безвозмездное пользование помещения площадью не менее 100 кв. м. и не более 150 кв. м. для нужд аппарата выборных профсоюзных органов региональных союзов, осуществляющих свою деятельность в соответствующих субъектах РФ. При использовании большего помещения площадь, превышающую вышеуказанную норму, профсоюзы оплачивают по расценкам аренды, установленным для государственных учреждений.

ДОКЛАД

Председателя Межрегионального профессионального союза СОЦПРОФ в Центральном Федеральном округе

Волкова О. А.

СТУДЕНЧЕСКИЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ВКЛЮЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Внешние условия (кризис) влияют на поведение всех открытых систем, коими являются и вузы, и студенческие организации. Чтобы быть актуальными, надо развиваться, соответствовать внешним изменениям.

Внешние изменения вынудили нас актуализировать проблемы, Президент отреагировал.

Вложения в образование, как вид инвестиций, требуют адекватной отдачи. Что на деле?!

Говоря о модернизации и технологическом развитии экономики России, «Ввиду того, что тема провальная, возглавлю эту комиссию сам, для того чтобы все-таки был самый высокий уровень принятия решений, чтобы эти решения как-то начали жить и работать», — пояснил Президент свое решение.

В высокотехнологичном секторе экономики России произошла катастрофа национального масштаба: «Что произошло?» и «Что делать?».

В макроэкономике обычно говорят о макропоказателях — валовом внутреннем продукте (ВВП), государственном бюджете и т.д. В инновационной экономике также можно говорить об уровне затрат на НИОКР, на образование, о доле высокотехнологичной продукции во внешней торговле. Однако ключевыми параметрами являются две другие величины. Первая величина характеризует восприимчивость экономики к инновациям — величина, на которую в среднем увеличит ВВП каждый рубль, вложенный в систему «наука плюс образование». Вторая величина характеризует запаздывание, с которым нововведения, повышение квалификации специалистов скажутся на изменении ВВП.

Россия оказалась вытеснена с внешних рынков высокотехнологичной продукции, и, что еще более опасно, многие типы этой продукции оказались вытеснены и с внутренних рынков. Естественно, это приводит к тому, что вхолостую работает значительная часть высшей школы. Инженеры, исследователи, организаторы высокотехнологичных производств оказываются не нужны.

Однако самая большая беда состоит в том, что разорванным оказался воспроизводственный цикл создания и внедрения инноваций.

Можно ли «не услышать» Президента, не создавать инновационной системы или, как в свое время предлагали известные экономисты Гайдар и Ясин, отодвинуть решение всех инновационных проблем на неопределенный срок?

Оказывается, нет. Причин здесь много. Обратим внимание на главные.

В настоящее время ведущим процессом в мировой экономике становится глобализация — тесное взаимодействие национальных экономик, наднациональных структур, снятие ограничений для движения людей, идей, товаров, капиталов.

Пока импортный поток «уравновешивается», в основном, экспортом газа, нефти, ряда других невозполнимых минеральных ресурсов (экономика трубы).

Однако в условиях глобализации, как показывает проведенный анализ, это может продолжаться весьма ограниченное время. Во-первых, потому, что себестоимость минерального сырья в России, как правило, значительно выше, чем в других странах-экспортёрах, с которыми в условиях глобализации придется конкурировать. Во-вторых, велики транспортные издержки. В-третьих, в силу экстремальных природных условий, велика энергоёмкость производимой продукции. В-четвертых, страна переживает инфраструктурный кризис, выход из которого требует огромных вложений в обновление или замену трубопроводов, железных дорог, линий передач и т.д. По оценке, обнаруженной М. Тетчер, в условиях глобализации в России экономически оправдано проживание 15 миллионов человек.

Поэтому в мировом экономическом сообществе в долгосрочной перспективе Россия может существовать только в качестве производителя товаров и услуг, которые не могут быть созданы в других странах, то есть, продукции сектора высоких технологий.

Вторая причина состоит в геэкономическом положении России. Сохранение территориальной целостности и суверенитета страны подразумевает в конкретных условиях нашей страны необходимость серьёзной охраны государственной границы и готовность к защите национальных интересов, хотя бы в странах ближнего зарубежья. При крайне тяжелой демографической ситуации это также требует хорошо оснащенной и вооруженной армии, что также невозможно без сильного инновационного сектора экономики.

Третья причина связана с использованием людей, идей, технологий, имеющихся в стране благодаря огромным вложениям в «человеческий капитал» и в развитие оборонного комплекса, которые были сделаны в предшествующие годы. Этот важнейший ресурс стремительно тает, во многих институтах, конструкторских бюро, на многих предприятиях уже возник «разрыв поколений». В отсутствии молодежи утрачивается научный и технологический потенциал, накопленный старшим поколением опыт выполнения крупных научно-технических проектов. В ближайшие пять лет при сохранении нынешних тенденций многое будет утеряно безвозвратно.

Четвертая причина состоит в том, что место страны в современном мире определяется тем набором макротехнологий, который она в состоянии поддерживать и обновлять, что требует потока инноваций и постоянного технологического перевооружения локомотивных отраслей экономики. При этом возможности «купить», «украсть», «освоить» зарубежные технологии, как показывает отечественный и зарубежный опыт, оказываются весьма ограничены и требуют огромных затрат.

Из пятидесяти макротехнологий, существующих в мире, Советский Союз владел на мировом уровне двенадцатью. В современной России ни одного комплекса технологий соотвественного технического, организационного, научно-технического обеспечения, который входит в понятие макротехнологии, нет. Есть отдельные образцы, предприятия, разработки, но утрачена система.

При сохранении нынешних тенденций «инновационный кризис» уже в среднесрочной перспективе может привести к экономической или военной катастрофе, к социальной нестабильности. Поэтому от того, будет ли решена в ближайшие годы поставленная Президентом задача, будет очень скоро зависеть само существование нашей страны.

Характерный показатель здесь — доля отечественной высокотехнологичной продукции на внутреннем рынке, а также рост производства высокотехнологичной продукции внутри страны. Учитывая экономические реалии, большое количество простаивающих мощностей, необходимость технического перевооружения многих отраслей экономики и армии, рост в 15–20% в год здесь не представляется чрезмерным.

Другая стратегическая цель — возврат России статуса инновационной высокотехнологичной державы в мире. Подобно другим развитым странам, следует выделить немногие высокотехнологичные отрасли, долю которых на мировом рынке мы хотим получить (в Японии одна из таких отраслей — электроника, в США — компьютерная техника и программное обеспечение, в Германии — станкостроение и т.д.) Такие же приоритеты должны быть выделены и в российском хай-теке. Характерные показатели здесь — доля высокотехнологичной продукции в экспорте России (в ближайшие годы она должна была бы увеличиваться ежегодно в разы) и доля России на мировом рынке высокотехнологичной продукции.

В качестве следующей стратегической цели следует иметь сохранение и преумножение национального богатства. Таким же богатством, как недра, полезные ископаемые, заводы и капитал, являются существующие в стране технологии и способность их развивать. Последнее включает в себя национальную инновационную систему, реализованные и перспективные разработки, коллективы, которые в состоянии их генерировать и воплощать, научные школы, соответствующие образовательные и организационные структуры. И проблема приумножения этой части национального богатства должна стать не менее значимой, чем традиционные экономические задачи, связанные с накоплением капитала или созданием основных фондов.

Переход к устойчивому развитию в России невозможен без форсированного развития сектора высоких технологий и создания эффективной национальной инновационной системы.

Высшая школа России — центральный игрок на инновационном поле.

Как уже упоминалось, в модели, определяющей влияние системы «наука плюс образование» на экономику страны, есть два ключевых параметра — восприимчивость экономики к инновациям и время запаздывания, отражающее интервал, через который новые люди, идеи, технологии начинают влиять на макроэкономические показатели. Если восприимчивость низка, то скомпенсировать это дополнительными вложениями в науку и образование очень трудно.

Оба эти ключевых параметра в решающей степени зависят от высшей школы. Сориентировав молодежь и профессорско-преподавательский корпус на инновационную активность и на развитие инновационной системы, мы сможем без больших материальных затрат увеличить первый параметр.

Перестроив структуру обучения (отказавшись от принципа «самое полезное в конце»), его содержание, повысив эффективность системы переподготовки кадров, мы сможем резко уменьшить второй.

Достаточно напомнить американский опыт. Основу Кремниевой долины — гордости американского высокотехнологичного сектора — составляет Стенфордский университет. Заметим, что при этом он обеспечил не только научную и организационную поддержку тысячам фирм, выросшим возле него. Он выступил как эффективный собственник — сдача в аренду на длительные сроки площадей университета и его земельных участков ряду фирм, развивавших высокотехнологичные проекты, была стратегически важным и для формирования инновационной структуры штата шагом.

Интересный опыт эффективного управления госпакетами предприятий, вывести которые из кризиса брался университет или другие учебные заведения, также имеются в России.

Поэтому исследовательские университеты — наиболее естественная основа для создания национальной инновационной системы «снизу» — должны быть достаточно сильными, самостоятельными, экономически эффективными субъектами, ориентированными на выполнение крупных наукоёмких проектов.

Однако одной инновационно-восприимчивой среды, «питательного бульона» недостаточно. Впервые формируется концепция развития социально и профессионально ориентированной молодёжной политики, программа научно-технического творчества учащейся молодёжи, студентов, аспирантов и докторантов высшей школы.

Большие усилия должны быть вложены в создание системы приоритетов и в сфере инноваций, и в области фундаментальных исследований. Мировой опыт показывает, что на национальном уровне инновационная активность обычно концентрируется вокруг первоклассных научных центров (разумеется, это только необходимое, а не достаточное условие). В случае Министерства это потребует формирования самостоятельной научной политики, а не конъюнктурного заказа случайных работ, направленных на обслуживание сиюминутных потребностей.

Крайне важным было бы проведение открытых национальных конкурсов инновационных и научных проектов с гласным подведением итогов и реализацией лучших проектов. Такие конкурсы, проводившиеся в конце XIX — начале XX века, имели решающее значение для создания современного военно-морского флота России.

Выбор несколько десятков «исследовательских университетов» в качестве инновационного ядра не случаен. В начале 90-х годов таким ядром могли бы стать ведущие отраслевые институты, имеющие и опыт реализации крупных научно-технических проектов, и оборудование, и наработки. В середине 90-х годов, после того, как большинство отраслевых институтов остались без молодых кадров, без заказов, без перспективы, центром кристаллизации инновационной активности могли стать некоторые академические институты, то сейчас ситуация существенно изменилась. Многие проекты сейчас приходится начинать с чистого листа, объединяя вокруг научного лидера активную молодежь. Естественно, это проще всего сделать в учебных заведениях достаточно высокого уровня.

Кроме того, форсированное техническое перевооружение, которое сейчас необходимо в России, потребует квалифицированных, энергичных кадров, которые будут тиражировать инновации, создавать инновационно-восприимчивую среду, решать проблемы национального масштаба.

Как и в другие исторические эпохи, когда многое необходимо строить заново, востребованы оказываются «новые люди», подготовку которых берут на себя высшие учебные заведения определенного типа. «Эколь-нормаль» в годы Великой Французской революции, Московский университет во времена екатерининских реформ, Московских физтех в период создания ракетно-ядерного щита.

Именно думающие инженеры, а не абстрактные теоретики являются героями инновационной эпохи! Этот же недостаток, являющийся серьезным препятствием к развертыванию инновационной активности, унаследовала и российская система образования. Его устранение потребует больших усилий и в организационной, и в научной сфере.

Паркинсон, сетуя на подготовку британских военнослужащих, указывал, что их беда в том, что они готовятся не к будущей, а к предпоследней войне.

То же относится и к системам образования, и к общественному сознанию. Развитие требует изменений в будущее, стратегического видения перспективы. А «здравый смысл» фокусируется на повседневных, сиюминутных нуждах.

Если связывать будущее России с инновационным развитием, то потребуются переход к опережающему образованию. Необходимо начинать готовить специалистов, которые потребуются завтра, несмотря на то, что сегодня для них в стране может не оказаться работы.

Это потребует принципиального изменения образовательной политики. В нынешнем тяжком экономическом положении, в условиях развала большинства высокотехнологичных предприятий есть два пути. Первый — опустить уровень образования до потребностей нынешней деградирующей экономики. Второй — готовить специалистов для высокотехнологичного сектора отечественной экономики, рассчитывая, что часть этих людей этот сектор и создаст. Это позволяет сохранять и повышать уровень высшей школы России. Инновационное развитие связано с выбором второго пути. Естественно, нынешний курс всей системы образования, проводившийся в последние годы, должен быть подкреплён ясной и понятной социальной и профессионально ориентированной молодёжной политикой, государственной поддержкой талантливой молодёжи и всех форм научно-технического творчества студентов и аспирантов.

Понятно, что решение экономических проблем и, в частности, проблем в инновационном секторе экономики страны связано, прежде всего, не с экономическими механизмами и рычагами, а с людьми, профессионалами, используемыми бизнес-стратегиями, созданием инновационно-образовательной среды, устойчивой, самоподдерживающейся и восприимчивой к нововведениям и их коммерциализации. Это требует подготовки молодых специалистов нового типа, владеющих практически навыками научно-технического предпринимательства и инновационной деятельности. Необходимы инфраструктура, механизмы и методики генерации такого рода специалистов, изменение шкалы ценностей, установок, а также существенной организационной поддержки этой работы со стороны государства и со стороны бизнеса. Заметим, что ситуация является парадоксальной, поскольку мелкому бизнесу это не под силу, а крупного высокотехнологичного бизнеса у нас практически нет. Поэтому в треугольнике «бизнес-инновации-власть» роль государства и образования в ближайшие годы будет решающей.

Становится все более очевидным, что реализуемые программы и намечившаяся стабилизация экономического реформирования, так же, как и реформирование всей системы социальных институтов, нуждаются в новых ориентирах и механизмах, стимулирующих ускорение преобразований. И в первую очередь это касается молодежной политики, всех социальных институтов, связанных с наукой, образованием, государственной поддержкой талантливой молодежи и воспроизводством кадров образования, науки и бизнеса.

В противном случае представляются наивными надежды на то, что в России в обозримой перспективе сам собой сформируется обладающий заметным весом средний класс. Та немногочисленная часть общества, которая воспринимается ныне как российский средний класс, таковым не является, поскольку заняла свое место случайно, в неразберихе реформ. Ее представители не имеют ни естественного места в социуме, ни ясных перспектив. Вместе с тем, возникновение среднего класса абсолютно необходимо как для социальной стабильности в стране, так и для ее экономического развития.

Именно научно-исследовательская работа, практическая инновация и вся цепочка ее реализаций позволяет будущему молодому специалисту понять необходимость гармоничного объединения различных дисциплин, казалась бы, далеких друг от друга, для решения поставленной проблемы, для философского и творческого подхода к задаче. Кроме того, эта работа позволяет моло-

дому специалисту определиться в своей будущей деятельности, понять по существу экономическую логику и гармонию бизнеса и свободного рынка.

Конечно, такой стиль подготовки требует очень продуманной организации всей инновационной цепочки и взаимоувязанного персонифицированного учебного процесса, наличия опытных педагогов, исследовательских коллективов, предпринимательских структур, занятых научной и инновационной деятельностью. Все это и позволяет выявить у каждого из специалистов его уникальные индивидуальные качества.

Безусловно, нельзя (да и не нужно) детально формализовать работу НИР студентов единообразно для всех ВУЗов, но некоторые общие принципы, основанные на огромном предшествующем опыте российской высшей школы, едины, и главным образом из них является индивидуальный персонифицированный подход, определение и «выхаживание» определяющих точек роста.

При этом наивны надежды на массовость; реалии сегодняшнего дня скорее делают оправданными «штучные технологии», но в каждом конкретном случае связанные с практическим и завершенным ДЕЛОМ.

Существовавшие ранее разнообразные формы научно-технического творчества, профессиональной и трудовой деятельности студенческой молодежи в составе общественных объединений или творческих сообществ в определенной степени себя утратили – в силу невостребованности современным рынком труда. Очевидно, что задачи управления процессом адаптации образования, науки и научно-технического предпринимательства в условиях формирования рыночных отношений приобретают новые формы и более совершенные механизмы и технологии.

Молодежная политика и использование в этой связи всего арсенала инноваций, психологии, педагогики, других дисциплин осуществляется у нас, к сожалению, после того, как принципиально и не на системном (а порой и на интуитивном) уровне ключевые вопросы построения и развития системы образования уже решены.

Отказ от решения этих проблем, кардинальных для государства и общества в целом, мотивируется, как правило, финансами, любыми другими привходящими обстоятельствами, относящимися к иному системному уровню.

Однако стратегические ошибки и просчеты в молодежной политике являются наиболее дорогими именно потому, что они не могут быть исправлены или скомпенсированы действиями (пусть даже самыми энергичными) на других, более низких иерархических уровнях.

ПРИНЯТ

Учредительным Съездом 13.02.91
с изменениями и дополнениями,
принятыми III Съездом СОЦПРОФ 31.03.95,
Конференцией СОЦПРОФ 11.04.98,
IV Съездом СОЦПРОФ 31.03.99,
Пленумом ФКС СОЦПРОФ 11.01.2000
и VI Съездом СОЦПРОФ 03.02.2008
Настоящая (новая) редакция принята:
VII (внеочередным) Съездом СОЦПРОФ 03.11.2009

УСТАВ

ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

СОЦПРОФ – ОБЩЕРОССИЙСКОГО

ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ

(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ СОЦПРОФ

1.1. Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ – Общероссийское объединение профсоюзов (далее – Объединение или СОЦПРОФ) – это добровольное объединение общероссийских профсоюзов. Объединение является некоммерческой общественной профсоюзной организацией, общероссийским общественным объединением – юридическим лицом, имеет печать со своим полным наименованием на русском языке, штампы, бланки.

1.2. Объединение имеет эмблему и символику, подлежащие государственной регистрации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Наименование на русском языке: полное – Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ – Общероссийское объединение профсоюзов; сокращенное – Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ. Наименование на английском языке: полное – Association of Trade Unions of Russia SOTSPROF – All-Russian Association of Trade Unions, сокращенное – Association of Trade Unions of Russia «SOTSPROF».

1.4. Использование наименования СОЦПРОФ является исключительным правом Объединения, профессиональных союзов и организаций, являющихся членскими организациями Объединения.

1.5. Объединение осуществляет свою деятельность на территории Российской Федерации.

1.6. Местонахождение руководящих органов Объединения: Российская Федерация, город Санкт-Петербург.

1.7. Основной целью деятельности СОЦПРОФ является объединение и координация усилий членских организаций для защиты гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав членов профсоюзных организаций СОЦПРОФ и представления их интересов в отношениях с работодателями (их представителями), а так же в государственных и иных органах.

1.8. Основные задачи СОЦПРОФ состоят в том, чтобы всемерно способствовать повышению благосостояния, улучшению условий и охраны труда, быта и отдыха членов организаций СОЦПРОФ, в представлении их интересов и защите их прав, включая право свободно распоряжаться своими способностями к труду и право на профессиональное достоинство.

1.9. Деятельность СОЦПРОФ, профсоюзов, объединений и организаций, входящих в СОЦПРОФ, строится на основе:

- добровольного объединения лиц наемного труда для защиты их социально-трудовых прав и интересов;
- создания этим лицам условий для занятий профсоюзной деятельностью и участия в решении социально-экономических проблем общества, в том числе путем развития активности, инициативы и самостоятельности этих лиц, увеличения численности членов профсоюзов;
- обеспечения открытости и публичности профсоюзной деятельности, соблюдения в организациях демократических процедур;
- независимости организаций от работодателей и их представителей;
- обязательности взимания и аккумулирования членских взносов.

1.10. Для решения уставных задач СОЦПРОФ его организации и профсоюзные органы осуществляют следующие функции:

- осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, участвуют в его совершенствовании, выступают с предложениями по другим законам и нормативным правовым актам, касающимся социально-трудовой сферы;
- запрашивают у работодателей, их объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, проводят ее обсуждение, в том числе с использованием средств массовой информации;
- участвуют в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы безопасности трудовой деятельности и охраны труда;
- заботятся о профессиональной подготовке членов профсоюзов, повышении их квалификации, экономических и правовых знаний, осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;
- участвуют в осуществлении социальных мероприятий, направленных на улучшение условий жизни и труда работников;

- принимают участие в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, в установлении размеров оплаты труда; добиваются роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости продукции, услуг;

- осуществляют профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства о занятости, предлагают меры по социальной защите и обеспечению занятости членов организаций СОЦПРОФ;

- производят защиту нарушенных трудовых прав членов представляемых работников в органах, рассматривающих трудовые споры и осуществляющих надзор за соблюдением законодательства, консультируют работников по правовым вопросам;

- организуют и проводят, а также принимают участие в организации и проведении коллективных действий по защите и расширению прав трудящихся, включая митинги, демонстрации, пикетирования и иные мирные акции;

- участвуют в урегулировании трудовых конфликтов в интересах работников; при отстаивании трудовых и социально-трудовых прав и интересов работников объявляют и проводят забастовки, включая забастовки солидарности, предупредительные краткосрочные забастовки и иные виды забастовок в соответствии с действующим законодательством;

- в соответствии с законодательством реализуют другие права профсоюзов в области охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников; организуют и проводят оздоровительные мероприятия среди членов организаций СОЦПРОФ и их семей;

- в установленном законом порядке организуют кассы взаимопомощи, страховые фонды, централизованные бухгалтерии и расчетные центры, предоставляют ссуды из профсоюзных фондов;

- являются частью международного движения профсоюзов, устанавливают, поддерживают и укрепляют связи и контакты с зарубежными профессиональными союзами, развивают и совершенствуют сотрудничество между их объединениями различной ориентации, принимают участие в работе органов международных профсоюзных объединений и вступают в эти объединения;

- в установленном законом порядке могут учреждать и иметь в собственности печатные органы, иные средства массовой информации, издательства, полиграфические предприятия, теле- и радиостанции, а также реализовывать свое право на пользование государственными средствами массовой информации;

- могут учреждать различные фонды, учреждения и организации, необходимые для обеспечения уставной деятельности СОЦПРОФ, его организаций.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЪЕДИНЕНИЯ

2.1. В Объединении установлен принцип взаимного признания членства всеми профсоюзными организациями, входящими в СОЦПРОФ. Член любой профорганизации имеет право на защиту любым органом СОЦПРОФ.

2.2. Членство в иных общероссийских объединениях профсоюзов допускается, если об этом имеется отдельное решение органов управления СОЦПРОФ в соответствии с настоящим Уставом.

2.3. Решение о приеме в Объединение новых членских организаций принимается Центральным Советом на основании письменного заявления с приложением решения их коллегиального органа, устава, сведений о численности (составляющих конфиденциальную информацию – служебную тайну), организационной структуре, составе территориальных организаций, местонахождения руководящих органов, юридическом адресе, копии свидетельства о государственной регистрации, обязательства по уплате вступительного и членских взносов.

2.4. Членские организации обязаны:

2.4.1. выполнять Устав Объединения;

2.4.2. поддерживать деятельность Объединения и принимать активное участие в реализации ее целей и задач, проявлять солидарность в защите прав и интересов членских организаций СОЦПРОФ;

2.4.3. уплачивать членские взносы в Объединение в соответствии с установленным порядком, сроками и размерами;

2.4.4. выполнять решения органов Объединения, принятые в соответствии с настоящим Уставом;

2.4.5. взаимно признавать членство в профсоюзах, входящих в Объединение;

2.4.6. информировать Объединение об изменениях в своих уставах, положениях, местонахождении, составе руководящих органов, о проводимых акциях протеста, о принимаемых решениях относительно участия в избирательных компаниях, о соглашениях с партиями, движениями, международными организациями, иностранными благотворительными фондами;

2.4.7. представлять данные о численности членов профсоюзов, финансовую отчетность, связанную с исчислением и уплатой членских взносов в Объединение, другие статистические сведения;

2.4.8. проявлять солидарность и принимать участие в организации и проведении Объединением коллективных действий профсоюзов;

2.4.9. не допускать действий, ущемляющих интересы и дискредитирующих Объединение и входящие в нее членские организации;

2.4.10. способствовать деятельности учрежденных Объединением средств массовой информации, в том числе электронных средств информации.

2.5. Руководители членских организаций персонально отвечают за реализацию принимаемых коллегиальными органами СОЦПРОФ решений. Случаи невыполнения решений рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов СОЦПРОФ, информация о результатах рассмотрения направляется членским организациям.

3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТРОЕНИЕ СОЦПРОФ

3.1. Членскими организациями СОЦПРОФ могут быть признающие и выполняющие настоящий Устав и уплачивающие членские взносы:

3.1.1. общероссийские профессиональные союзы – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

3.1.2. межрегиональные профессиональные союзы – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;

3.1.3. территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов – добровольные объединения организаций профсоюзов, входящих в СОЦПРОФ, действующих, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации (Региональные союзы) или на территории города или района (городские или районные союзы). Указанные объединения действуют на основании собственных Уставов или Устава СОЦПРОФ и прилагаемого к нему Типового Устава территориального объединения организаций профсоюзов СОЦПРОФ;

3.2. Структурные подразделения СОЦПРОФ могут быть созданы в виде представительств СОЦПРОФ: обособленные подразделения или физические лица, создаваемые или назначаемые Центральным Советом СОЦПРОФ или Координационными советами его профессиональных союзов для представления и защиты интересов СОЦПРОФ в Федеральных округах Российской Федерации, субъектах Российской Федерации или за рубежом;

3.3. В состав Объединения, в исключительных случаях, при отсутствии в субъекте РФ Регионального союза СОЦПРОФ, могут быть приняты также территориальные и первичные профсоюзные организации.

3.4. Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ строится и организует свою деятельность на основе следующих принципов:

3.4.1. самостоятельность профессиональных союзов, их организаций и органов при решении уставных задач в пределах их компетенции и полномочий при соблюдении единой скоординированной уставной деятельности всего Объединения;

3.4.2. гласность в работе всех выборных органов СОЦПРОФ, его профессиональных союзов и профсоюзных организаций;

3.4.3. регулярная отчетность всех выборных органов СОЦПРОФ, его профессиональных союзов и профсоюзных организаций в порядке, установленном настоящим Уставом и соответствующими Уставами и Положениями;

3.4.4. равенство прав всех членов профорганизаций СОЦПРОФ;

3.4.5. уважение мнения любого члена профсоюза;

3.4.6. недопустимость вмешательства органов государственного управления, других общественных объединений, работодателей (представителей работодателей) в деятельность СОЦПРОФ, профсоюзных органов и должностных лиц, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.5. Территориальные организации общероссийских и межрегиональных профсоюзов, являющихся членскими организациями СОЦПРОФ, как правило, входят в соответствующие Региональные союзы СОЦПРОФ. Региональные союзы СОЦПРОФ должны объединять только территориальные организации профсоюзов, являющихся членскими организациями СОЦПРОФ. С организациями профсоюзов, не входящих в СОЦПРОФ, Региональный союз может сотрудничать на основе соглашений.

3.6. Профессиональные союзы, их организации и объединения, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов могут добровольно вступать в Объединение и действовать на основании собственных Уставов.

3.7. Членство в СОЦПРОФ прекращается в случаях:

3.7.1. ликвидации членской организации на основании действующего законодательства;

3.7.2. выхода членской организации из СОЦПРОФ;

3.7.3. исключения членской организации из СОЦПРОФ.

3.8. Членская организация Объединения, не выполняющая Устав, решения коллегиальных органов СОЦПРОФ, не уплачивающая членские взносы в СОЦПРОФ или уплачивающая их в размере ниже установленного без уважительных причин или свыше одного года, может быть исключена из СОЦПРОФ по решению Центрального Совета СОЦПРОФ.

3.9. В случае выхода членской организации из состава Объединения Ответственный секретарь Центрального Совета вносит соответствующие изменения в сводный реестр членских организаций Объединения.

4. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ

4.1. Органами Объединения являются: Съезд СОЦПРОФ (далее – Съезд), Центральный Совет СОЦПРОФ (далее – Центральный Совет), Президиум Центрального Совета СОЦПРОФ (далее – Президиум или Президиум Центрального Совета) – коллегиальный исполнительный орган, Председатель СОЦПРОФ – единоличный исполнительный орган Объединения.

Высший Руководящий орган Объединения

4.2. Высшим Руководящим органом Объединения является Съезд. Съезд созывается Центральным Советом не реже одного раза в четыре года.

Норму представительств от членских организаций на Съезд определяет Центральный Совет либо организационный комитет по проведению Съезда или по поручению Центрального Совета – Президиум Центрального Совета СОЦПРОФ. Председатель СОЦПРОФ, первый заместитель Председателя СОЦПРОФ, заместители Председателя СОЦПРОФ, председатель Ревизионной комиссии, Ответственный секретарь Центрального Совета по должности являются делегатами Съезда.

Съезд считается правомочным, если на нем представлено более двух третей членских организаций и присутствует более двух третей избранных делегатов.

4.3. Внеочередные съезды созываются Центральным Советом. Вопрос о созыве внеочередного Съезда в обязательном порядке включается в повестку дня Пленума Центрального Совета:

- по предложению Председателя СОЦПРОФ;
- по требованию Ревизионной комиссии;
- по инициативе 1/3 членских организаций, входящих в СОЦПРОФ, которые принимают на себя соответствующие организационные расходы.

Центральный Совет обязан созвать внеочередной Съезд в указанных выше случаях, определив в своем решении место, время и порядок организации проведения Съезда в соответствии с Уставом и нормативными актами Объединения. Съезд должен быть созван не позднее трех месяцев с момента принятия решения о созыве Съезда.

4.4. Съезд осуществляет следующие полномочия:

4.4.1. заслушивает отчеты Председателя СОЦПРОФ, Ревизионной комиссии и Центрального Совета и принимает по ним решение;

4.4.2. вносит изменения и дополнения в Устав;

4.4.3. определяет приоритетные направления деятельности Объединения и входящих в него членских организаций и союзов, устанавливает принципы формирования и использования имущества Объединения, рассматривает важнейшие вопросы профсоюзной деятельности, определяет задачи в международном профсоюзном движении;

4.4.4. избирает Председателя СОЦПРОФ, принимает решение о досрочном прекращении его полномочий, формирует Центральный Совет;

4.4.5. избирает Ревизионную комиссию;

4.4.6. утверждает Положение о Ревизионной комиссии, вносит дополнения и изменения в него;

4.4.7. рассматривает апелляции на действия Центрального Совета и Президиума Центрального Совета;

4.4.8. принимает решения о реорганизации, ликвидации Объединения;

4.4.9. принимает постановления, резолюции, заявления, обращения по важнейшим вопросам жизни страны, профсоюзного движения, деятельности органов государственной власти;

4.4.10. утверждает финансовый отчет за период, прошедший между очередными Съездами;

4.4.11. утверждает решения Центрального Совета о членстве Объединения в международных профсоюзных и других объединениях и организациях;

4.4.12. может принять к своему рассмотрению и решить любой вопрос деятельности Объединения.

Вопросы, предусмотренные п.п. 4.4.2–4.4.4, п. 4.4.8 и п. 4.4.10, относятся к исключительной компетенции Съезда. Решения по ним принимаются квалифицированным большинством в две трети от числа присутствующих делегатов. В остальных случаях решение на Съезде принимается простым большинством голосов.

Центральный Совет

4.5. В период между очередными Съездами постоянно действующим руководящим органом Объединения является Центральный Совет, формируемый Съездом на основе паритетного представительства от общероссийских, межрегиональных профсоюзов и от территориальных объединений организаций профсоюзов с учетом их численности.

Центральный Совет строит свою работу на основании настоящего Устава и принимаемого в соответствии с ним Положения. Указанный нормативный акт принимается самим Центральным Советом простым большинством голосов.

Срок полномочий Центрального Совета СОЦПРОФ — 4 года.

Центральный Совет созывается решением Президиума Центрального Совета по мере необходимости, но не реже одного раза в год, или по требованию не менее одной трети членов Центрального Совета либо Председателем Объединения.

4.6. Порядок делегирования представителей для избрания в Центральный Совет и их отзыва определяется выборными органами членских организаций в соответствии с их уставами.

В состав Центрального Совета по должности входят Председатель Объединения, заместители Председателя Объединения и Ответственный секретарь Центрального Совета.

4.7. Членские организации СОЦПРОФ имеют право постоянного или временного отзыва своих представителей из Центрального Совета СОЦПРОФ. В этом случае в Центральный Совет СОЦПРОФ направляется протокол соответствующего органа членской организации СОЦПРОФ о перевыборах члена Центрального Совета СОЦПРОФ от данной организации или протокол о наделении полномочиями представителя от организации для замены временно отсутствующего члена Центрального Совета СОЦПРОФ другим полномочным лицом.

4.8. Пленум Центрального Совета СОЦПРОФ считается правомочным, если на нем участвует не менее половины членов Центрального Совета Объединения от числа заявленных членскими организациями СОЦПРОФ, Председатель СОЦПРОФ или его первый заместитель.

4.9. Пленум Центрального Совета СОЦПРОФ принимает решения простым большинством голосов присутствующих (при наличии кворума), если иное не предусмотрено настоящим Уставом или действующим законодательством.

Порядок заочного голосования по вопросам пленарного заседания должен быть предусмотрен в Положении, указанном в п. 4.5 настоящего Устава.

4.10. Центральный Совет СОЦПРОФ правомочен и компетентен рассматривать любые вопросы и принимать по ним решения, кроме отнесенных к исключительной компетенции Съезда СОЦПРОФ. Принятые Центральным Советом СОЦПРОФ решения оформляются соответствующим Постановлением, за подписью Председателя СОЦПРОФ или его первого заместителя, исполняющего обязанности Председателя СОЦПРОФ.

4.11. К исключительной компетенции Центрального Совета СОЦПРОФ относится:

4.11.1. утверждение регламента своей работы и внесение в него изменений и дополнений;

4.11.2. утверждение количественного состава Президиума Центрального Совета СОЦПРОФ;

4.11.3. избрание по представлению Председателя СОЦПРОФ членов Президиума Центрального Совета СОЦПРОФ;

4.11.4. Избрание по представлению Председателя Объединения первого заместителя и заместителей Председателя СОЦПРОФ, досрочное прекращение их полномочий.

4.12. Центральный Совет обладает правом:

4.12.1. делать заявления от имени Объединения;

4.12.2. принимать программы деятельности Объединения и выполнения уставных целей, задач и функций СОЦПРОФ, способствовать их выполнению, координируя деятельность союзов, первичных организаций, организаций и органов Объединения;

4.12.3. вносить предложения и проекты, замечания по проектам решений, постановлений и иных законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, в органы государственной власти Российской Федерации на всех уровнях;

4.12.4. участвовать в разработке государственных программ занятости, мер по социальной защите членов организаций СОЦПРОФ;

4.12.5. принимать постановления, положения, инструкции и иные акты по вопросам профсоюзной деятельности членских организаций СОЦПРОФ;

4.12.6. рассматривать и решать вопросы, связанные с нарушениями Устава организациями СОЦПРОФ или их действиями, дискредитирующими СОЦПРОФ;

4.12.7. по представлению Председателя СОЦПРОФ утверждать Ответственного секретаря Центрального Совета;

4.12.8. утверждать финансовый план Объединения и вносить в него изменения;

4.12.9. решать вопросы приема организаций в состав Объединения и исключения из его состава;

4.12.10. представлять СОЦПРОФ, его членские организации в отношениях с российскими и зарубежными национальными и международными профцентрами и организациями;

4.12.11. осуществлять иные полномочия, не относящиеся к исключительной компетенции высшего Руководящего органа.

4.13. Ответственный секретарь Центрального Совета осуществляет:

4.13.1. регистрацию и учет в составе Объединения профсоюзных организаций и их объединений (сводный реестр членских организаций Объединения);

4.13.2. регистрацию и учет коллективных соглашений и иных договоров и соглашений СОЦПРОФ;

4.13.3. регистрацию и учет постановлений, положений, инструкций и иных нормативных актов Объединения по вопросам профсоюзной деятельности;

4.13.4. иные функции, предоставленные ему Президиумом Центрального Совета.

4.14. Центральный совет может передать любое из своих полномочий Президиуму Центрального Совета, кроме вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Центрального Совета.

Решения Центрального Совета не могут противоречить Уставу, решениям Съезда.

Решения Центрального Совета могут быть отменены только Съездом. Порядок принятия решений Центрального Совета определяется им самостоятельно, за исключением случаев, особо оговоренных в Уставе или специальном решении Съезда. Допускается согласование мнений членов Центрального Совета с использованием средств связи и опросных листов — заочным путем.

4.15. Информация о решениях Пленумов Центрального Совета публикуется в печатных (электронных) средствах информации СОЦПРОФ, материалы Пленумов Центрального Совета рассылаются всем членским организациям.

Председатель СОЦПРОФ

4.16. Председатель СОЦПРОФ – единоличный исполнительный орган:

4.16.1. подотчетен Съезду; осуществляет деятельность по выполнению уставных задач, решений Съезда, Центрального Совета СОЦПРОФ, Президиума Центрального Совета СОЦПРОФ;

4.16.2. Председатель СОЦПРОФ избирается Съездом СОЦПРОФ тайным голосованием сроком на четыре года.

Председателем СОЦПРОФ может быть только лицо, входящее в одну из членских организаций СОЦПРОФ.

Кандидатуры на должность Председателя СОЦПРОФ выдвигаются исключительно членскими организациями СОЦПРОФ.

4.17. Досрочное прекращение полномочий Председателя СОЦПРОФ производится по решению Съезда СОЦПРОФ, а членов Президиума Центрального Совета СОЦПРОФ – по решению Пленума Центрального Совета СОЦПРОФ.

4.18. Решение об освобождении от должности Председателя СОЦПРОФ по собственному желанию принимается Центральным Советом Объединения. Исполнение обязанностей Председателя СОЦПРОФ в этом случае возлагается на одного из заместителей Председателя СОЦПРОФ на срок до проведения Съезда.

4.19. Избрание на должность Председателя СОЦПРОФ осуществляется Съездом квалифицированным большинством в две трети голосов от присутствующих делегатов. При выборах Председателя СОЦПРОФ, по необходимости, проводится второй тур голосования по двум кандидатам на одну должность, набравшим относительное большинство голосов делегатов Съезда СОЦПРОФ, если ни один из них не набрал две трети голосов от присутствующих делегатов.

4.20. Вопрос об избрании Председателя СОЦПРОФ включается в повестку каждого очередного Съезда.

4.21. Решения Председателя СОЦПРОФ могут быть отменены только Съездом.

Решения Председателя СОЦПРОФ не могут противоречить Уставу или решениям Съезда.

4.22. Информация о решениях Председателя СОЦПРОФ публикуется в печатных (электронных) средствах информации Объединения.

4.23. Председатель СОЦПРОФ имеет право без доверенности:

4.23.1. делать заявления от имени СОЦПРОФ;

4.23.2. представлять Объединение и входящие в него организации перед работодателями, их представителями и объединениями, органами государственной власти всех уровней, судами и арбитражными судами всех инстанций, органами местного самоуправления, политическими и общественными организациями, в зарубежных, в т.ч. международных, профсоюзных и трехсторонних организациях;

4.23.3. вносить проекты решений и постановлений в органы государственной власти Российской Федерации на всех уровнях;

4.23.4. исполнять бюджет Объединения и Центрального Совета, заключать договоры, подписывать финансовые и иные документы от имени СОЦПРОФ и его руководящих органов;

4.23.5. утверждать распределение полномочий и обязанностей между заместителями Председателя Объединения;

4.23.6. формировать аппарат специалистов и технических работников Центрального Совета, Ответственного секретаря Центрального Совета, Председателя СОЦПРОФ, управлений и структурных подразделений Объединения;

4.23.7. подписывать письма, обращения, заявления, решения Съездов, Центрального Совета, Президиума Центрального Совета;

4.23.8. выдавать доверенности от имени Объединения;

4.23.9. представлять Центральному Совету кандидатуры членов Президиума Центрального Совета, Ответственного Секретаря Центрального Совета;

4.23.10. вносить предложения Центральному Совету по избранию и освобождению от должности первого заместителя, заместителей Председателя Объединения;

4.23.11. созывать пленарные заседания Центрального Совета и заседания президиума Центрального Совета;

4.23.12. распоряжаться имуществом, в том числе денежными средствами Объединения, в пределах утвержденной сметы, осуществлять иные организационно-управленческие, административно-хозяйственные функции в соответствии с Уставом, решениями Съездов;

4.23.13. вести в качестве председательствующего пленарные заседания Центрального Совета и заседания Президиума Центрального Совета;

4.23.14. осуществлять иные полномочия, предоставленные ему Съездом Объединения.

4.24. Первый заместитель, заместители Председателя СОЦПРОФ по поручению Председателя СОЦПРОФ:

4.24.1. представляют Объединение в государственных органах, органах местного самоуправления, объединениях работодателей, общественных объединениях, в иных организациях, средствах массовой информации, а также в международных организациях;

4.24.2. обеспечивают подготовку проектов документов и других материалов органов Объединения;

4.24.3. осуществляют, в соответствии со своими полномочиями, общее руководство учреждениями Объединения, структурными подразделениями аппарата СОЦПРОФ.

При отсутствии Председателя СОЦПРОФ его полномочия, по поручению Председателя СОЦПРОФ, осуществляет первый заместитель Председателя СОЦПРОФ. В случае отсутствия и Председателя СОЦПРОФ, и первого заместителя Председателя СОЦПРОФ, его полномочия, по поручению Председателя СОЦПРОФ, осуществляет заместитель Председателя СОЦПРОФ.

Президиум Центрального Совета

4.25. Президиум Центрального Совета является выборным коллегиальным исполнительным органом Объединения, который осуществляет текущее руководство деятельностью Объединения. Заседания Президиума созываются по решению Председателя Объединения по мере необходимости, но не реже двух раз в год, либо по требованию большинства членов Президиума Центрального Совета.

Президиум Центрального Совета формируется по решению Съезда. Решение Съезда о формировании Президиума Центрального Совета принимается квалифицированным большинством в две трети от присутствующих делегатов.

Президиум Центрального Совета подотчетен Центральному Совету.

Срок полномочий Президиума Центрального Совета – 4 года.

В течение всего срока полномочий Президиума Центрального Совета возможна ротация членов Президиума Центрального Совета по предложению членских организаций Объединения или Председателя СОЦПРОФ.

4.26. Членами Президиума Центрального Совета по должности являются: Председатель СОЦПРОФ, первый заместитель и заместители Председателя СОЦПРОФ, Генеральный инспектор труда, Главный технический инспектор охраны труда, Главный правовой инспектор труда, Ответственный секретарь Центрального Совета а также иные лица, избираемые Центральным Советом. Общее число членов Президиума не может превышать пятнадцать человек.

Члены Президиума Центрального Совета избираются Центральным Советом по представлению Председателя СОЦПРОФ. Решение об избрании членов Президиума принимается квалифицированным большинством голосов. Досрочное прекращение полномочий членов Президиума Центрального Совета СОЦПРОФ производится по решению Пленума Центрального Совета СОЦПРОФ.

4.27. Президиум Центрального Совета считается правомочным, если в нем принимает участие не менее половины членов и строит свою работу на основании Устава и принимаемого в соответствии с ним Положения. Указанное Положение принимается самим Президиумом Центрального Совета простым большинством голосов, с последующим утверждением Центральным Советом.

В случае невозможности участия в деятельности Президиума члена одной из организаций СОЦПРОФ, утвержденного Центральным Советом, кандидатура представителя от данной организации утверждается самим Президиумом.

4.28. Заседания Президиума Центрального Совета ведет Председатель Объединения, а в его отсутствие – первый заместитель Председателя Объединения.

4.29. Президиум Центрального Совета имеет право:

4.29.1. созывать Центральный Совет, вносить предложения по повестке дня и месту его проведения;

4.29.2. принимать постановления, резолюции, заявления, обращения по важнейшим вопросам жизни страны, профсоюзного движения и деятельности органов государственной власти;

4.29.3. утверждать смету доходов и расходов Объединения, годовой отчет и бухгалтерский баланс;

4.29.4. давать разъяснения и толкования Устава СОЦПРОФ;

4.29.5. принимать в экстренных случаях решения, относящиеся к компетенции Центрального Совета, которые могут быть отменены или приостановлены по решению Центрального Совета;

4.29.6. согласовывать расходования финансовых средств СОЦПРОФ и Центрального Совета в размере, превышающем 25 % соответствующего бюджета;

4.29.7. согласовывать назначения ответственных работников аппарата СОЦПРОФ, Центрального Совета, Ответственного секретаря Центрального Совета;

4.29.8. рассматривать вопросы, относящиеся к межпрофсоюзным, трехсторонним международным отношениям СОЦПРОФ и его союзов;

4.29.9. утверждать типовой Устав членских организаций Объединения;

4.29.10. утверждать состав полномочных представителей Объединения в трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений;

4.29.11. принимать решения по осуществлению права профсоюзов на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, как средств защиты социально-трудовых прав и интересов работников; выдвигать соответствующие требования, объявлять и организовывать коллективные действия;

4.29.12. принимать решения о создании, реорганизации, ликвидации учреждений, хозяйственных обществ и иных организаций, утверждать их уставы;

4.29.13. давать согласие на продажу (иное обременение, за исключением аренды) недвижимого имущества Объединения;

4.29.14. организовывать и координировать работу по обучению профсоюзных кадров и актива;

4.29.15. обеспечивать издательскую деятельность печатного органа Объединения, принимать решения об учреждении других изданий и средств массовой информации;

4.29.16. по представлению Председателя СОЦПРОФ или Ревизионной комиссии рассматривать деятельность руководителей членских организаций, не выполняющих постановлений коллегиальных органов Объединения, и сообщать о результатах рассмотрения членским организациям для принятия решений;

4.29.17. представлять Центральному Совету предложения об освобождении от должности заместителей Председателя Объединения, освобождать заместителей Председателя Объединения от должности по собственному желанию;

4.29.18. ходатайствовать по представлению членских организаций о награждении государственными наградами профсоюзных работников и активистов, о присвоении им почетных званий;

4.29.19. принимать решения о награждении Почетной грамотой, знаками отличия СОЦПРОФ;

4.29.20. по предложению членских организаций формировать состав резерва на должности руководителей членских организаций Объединения, организовать их подготовку;

4.29.21. утверждать состав Молодежного совета Объединения, председателя Молодежного совета и его заместителей;

4.29.22. ежегодно информировать Центральный Совет о своей деятельности;

4.29.23. выполнять другие функции, делегированные ему Съездом, Центральным Советом;

4.29.24. осуществлять иные полномочия, переданные Президиуму от Центрального Совета, либо возложенные на него Съездом.

4.30. Решения Президиума Центрального Совета могут быть отменены либо Центральным Советом, либо Съездом.

Решения Президиума могут приниматься в заочном порядке (опросным путем). Порядок голосования в заочном порядке (опросным путем) определяется в Положении, указанном в п. 4.27. настоящего Устава.

4.31. Информация о решениях Президиума Центрального Совета может публиковаться в печатных (электронных) средствах информации СОЦПРОФ, материалы заседаний Президиума рассылаются всем членским организациям СОЦПРОФ.

5. РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ ОБЪЕДИНЕНИЯ

5.1. Контроль за уставной и финансово-хозяйственной деятельностью органов СОЦПРОФ в период между Съездами осуществляется Ревизионной комиссией, действующей на основании утверждаемого Съездом СОЦПРОФ Положения.

5.2. Члены Ревизионной комиссии избираются очередным Съездом СОЦПРОФ сроком на 4 года.

5.3. Ревизионная комиссия подотчетна Съезду СОЦПРОФ.

5.4. Ревизионная комиссия в случае выявления нарушений в финансовой деятельности имеет право ставить перед Центральным Советом вопрос о созыве внеочередного Съезда СОЦПРОФ.

6. СРЕДСТВА И ИМУЩЕСТВО СОЦПРОФ

6.1. Средства СОЦПРОФ формируются на основе вступительных и ежемесячных членских взносов, добровольных взносов и пожертвований, поступлений, предусмотренных законодательством, коллективными договорами и соглашениями, поступлений от проводимых в соответствии с целями СОЦПРОФ лекций и иных мероприятий, доходов от деятельности организаций СОЦПРОФ и учрежденных Объединением организаций, направленной на достижение уставных целей и задач, из других, не запрещенных законом, поступлений.

6.2. Источниками формирования имущества Объединения и его членских организаций также могут быть: доходы от размещения временно свободных денежных средств в банках и других кредитных организаций; доходы от ценных бумаг и долей от участия в уставных (складочных) капиталах хозяйственных товариществ и обществ; кредиты банков и других кредитных организаций; доходы от сдаваемого в аренду имущества Объединения; иные источники формирования имущества, необходимого для решения уставных задач и программ СОЦПРОФ.

Членские взносы (отчисления от них), пожертвования или иные, не запрещенные законом денежные средства, поступившие на счета СОЦПРОФ, возврату не подлежат.

6.3. Размер и порядок уплаты членских взносов членскими организациями Объединения устанавливаются решениями Центрального Совета СОЦПРОФ.

Президиум Центрального Совета СОЦПРОФ вправе принимать решения об уменьшении размеров поступающих от членских организаций Объединения взносов на основании письменного обращения соответствующих профсоюзных органов организаций СОЦПРОФ.

6.4. СОЦПРОФ обобщает и анализирует поступающую от членских организаций информацию о финансовой деятельности, связанной с исчислением и уплатой членских и иных взносов в СОЦПРОФ.

6.5. Средства СОЦПРОФ расходуются на основании сметы доходов и расходов СОЦПРОФ, ежегодно утверждаемой Президиумом Центрального Совета СОЦПРОФ. Отчет об исполнении сметы представляется ежегодно Президиумом Центрального Совета Центральному Совету СОЦПРОФ.

Средства СОЦПРОФ могут использоваться им для приобретения движимого и недвижимого имущества, необходимого для материального обеспечения уставной деятельности СОЦПРОФ, а также использоваться иным образом лишь для достижения уставных целей и задач. В том числе, средства СОЦПРОФ расходуются на финансирование уставной деятельности, целевых программ, содержание функциональных органов, материальную помощь членам профорганизаций, образование резервного, страхового, благотворительных и иных фондов и на иные уставные цели.

Доходы от предпринимательской деятельности Объединения, не могут перераспределяться между членскими организациями, а расходуются на решение уставных задач СОЦПРОФ.

В соответствии с законодательством о профсоюзах финансовая деятельность СОЦПРОФ, связанная с решением уставных задач СОЦПРОФ, не контролируется государственными органами.

Органы членских организаций СОЦПРОФ не несут ответственности по обязательствам органов других организаций или союзов СОЦПРОФ.

Учет поступлений и расходования финансовых средств осуществляется бухгалтериями членских организаций Объединения, назначаемыми соответствующими органами, и контролируется Ревизионной комиссией.

6.6. Неприкосновенность и защита прав собственности и независимость финансовой деятельности СОЦПРОФ гарантируются законодательством Российской Федерации.

6.7. Имущество СОЦПРОФ без его согласия может быть отчуждено только по решению суда.

7. ПОРЯДОК РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ОБЪЕДИНЕНИЯ, ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В УСТАВ

7.1. СОЦПРОФ может быть реорганизован (в форме слияния, присоединения, разделения или выделения) либо ликвидирован в соответствии с законодательством РФ по решению Съезда СОЦПРОФ.

7.2. Вопрос о реорганизации или прекращении деятельнос-

ти СОЦПРОФ может быть включен в повестку дня Съезда по решению Центрального Совета СОЦПРОФ.

7.3. СОЦПРОФ может быть ликвидирован также по решению Верховного Суда РФ в соответствии с законодательством РФ.

7.4. В случае прекращения деятельности СОЦПРОФ его средства и имущество используются на предусмотренные настоящим Уставом цели, определяемые Съездом и создаваемой им ликвидационной комиссией.

7.5. СОЦПРОФ обеспечивает учет и сохранность документов штатных сотрудников при прекращении своей деятельности, своевременно передает их установленным порядком на государственное хранение.

7.6. Изменения и дополнения в настоящий Устав могут быть внесены только по решению Съезда Объединения, принятому квалифицированным большинством в две трети от числа присутствующих делегатов. Изменения и дополнения в устав подлежат государственной регистрации и вступают в силу со дня их государственной регистрации.

ПРОТОКОЛ VII ВНЕОЧЕРЕДНОГО СЪЕЗДА ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ СОЦПРОФ

03 НОЯБРЯ 2009 ГОДА Г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Утвержденная норма представительства для участия в работе VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ: 1 делегат от каждой территориальной организации (регионального союза) СОЦПРОФ и от каждой первичной профсоюзной организации, входящей непосредственно в Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ, 2 делегата от каждого Межрегионального профсоюза СОЦПРОФ, 3 делегата от каждого Общероссийского профсоюза СОЦПРОФ.

Делегатами VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ, согласно утвержденной норме представительства, являются 104 человека.

В соответствии с представленными протоколами Конференций и Общих собраний членских организаций СОЦПРОФ, делегатами на VII Внеочередной Съезд избрано 84 человека. Зарегистрировались и приняли участие в работе VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ (далее – Съезд) 77 делегатов.

В соответствии с п. 4.12. Устава, Съезд считается правомочным, если на нем присутствует более половины избранных делегатов.

Таким образом, Съезд является правомочным.

Приглашенные лица, присутствующие на Съезде:

- Терентьев Александр Александрович, советник Управления внутренней политики Администрации Президента РФ;
- Горячев Владимир Александрович, представитель Главного управления Министерства юстиции по Санкт-Петербургу и Ленинградской области.

Работу VII Внеочередного Съезда открыл Председатель СОЦПРОФ, Вострецов Сергей Алексеевич и предложил избрать Председательствующим Съезда Полуднякова Владимира Владимировича.

Голосовали: «за» – 76

«против» – нет

«воздержались» – 1

Решили: избрать Полуднякова Владимира Владимировича председательствующим Съезда.

Слушали: Председательствующего Съезда, Полуднякова В.В. о повестке дня Съезда, проект которой внесен на Съезд решением Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ от 02 ноября 2009 года:

1. О внесении изменений и дополнений в Устав Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

2. О формировании Центрального Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

3. Об утверждении Положения о Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

4. О довыборах в состав ревизионной комиссии СОЦПРОФ.

5. О предложениях, выработанных на научно-практической конференции Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ «Профсоюзы России – Вперед!», прошедшей 3 ноября 2009 года в Санкт-Петербургском государственном университете.

6. О т.н. «Пленуме ФКС СОЦПРОФ» и «Конференции СОЦПРОФ», прошедших 25-26 июля 2009 года в Москве и принятых на них решениях, а также о деятельности группы лиц – членов СОЦПРОФ, участвовавших в этих мероприятиях.

7. Разное.

Голосовали: «за» – 77

«против» – нет

«воздержались» – нет

Решили: принять следующую повестку дня VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ:

1. О внесении изменений и дополнений в Устав Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

2. О формировании Центрального Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

3. Об утверждении Положения о Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

4. О довыборах в состав ревизионной комиссии СОЦПРОФ.

5. О предложениях, выработанных на научно-практической конференции Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ «Профсоюзы России – Вперед!», прошедшей 3 ноября 2009 года в Санкт-Петербургском государственном университете.

6. О т.н. «Пленуме ФКС СОЦПРОФ» и «Конференции СОЦПРОФ», прошедших 25-26 июля 2009 года в Москве и принятых на них решениях, а также о деятельности группы лиц – членов СОЦПРОФ, участвовавших в этих мероприятиях.

7. Разное.

О Регламенте VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ:

Слушали: Полуднякова В.В., который предложил утвердить Регламент работы Съезда, розданный для ознакомления всем присутствующим делегатам, с дополнением абзаца 4 пункта 5 Регламента словами: «решения Съезда по вопросам исключительной компетенции принимаются квалифицированным большинством в 2/3 от числа присутствующих делегатов».

Голосовали: «за» – 77

«против» – нет

«воздержались» – нет

Решили: принять Регламент VII Внеочередного Съезда СОЦПРОФ.

О РАБОЧИХ ОРГАНАХ VII ВНЕОЧЕРЕДНОГО СЪЕЗДА СОЦПРОФ

1) **Слушали:** Полуднякова В.В., который предложил избрать Президиум Съезда в следующем составе:

- Вострецов Сергей Алексеевич,
- Полудняков Владимир Владимирович,
- Лутиков Анатолий Александрович,
- Семенов Нина Михайловна,
- Захаркин Александр Владимирович.

Секретарем Съезда избрать Малкина Игоря Маратовича.

Голосовали: «за» – 77

«против» – нет

«воздержались» – нет

Решили: избрать Президиум Съезда в составе:

- Вострецов Сергей Алексеевич,
- Полудняков Владимир Владимирович,
- Лутиков Анатолий Александрович,
- Семенов Нина Михайловна,
- Захаркин Александр Владимирович.

Избрать Малкина Игоря Маратовича Секретарем Съезда.

2) **Слушали:** Полуднякова В.В., который предложил избрать Мандатную комиссию Съезда из 3 человек в следующем составе:

- Сорокин Игорь Николаевич,
- Гаврилов Андрей Борисович,
- Ляхович Павло Петрович.

Голосовали: «за» – 77

«против» – нет

«воздержались» – нет

Решили: избрать Мандатную комиссию Съезда в составе:

- Сорокин Игорь Николаевич,
- Гаврилов Андрей Борисович,
- Ляхович Павло Петрович.

3) **Слушали:** Полуднякова В.В., который предложил избрать Счетную комиссию Съезда из 3 человек в следующем составе:

- Аникин Дмитрий Борисович,
- Конарев Дмитрий Николаевич,
- Кармазинов Владимир Степанович.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: избрать Счетную комиссию Съезда в составе:

- Аникин Дмитрий Борисович,
- Конарев Дмитрий Николаевич,
- Кармазинов Владимир Степанович.

4) **Слушали:** Полуднякова В.В., который предложил избрать Редакционную комиссию Съезда из 5 человек в следующем составе:

- Беляев Сергей Николаевич,
- Талецкий Павел Николаевич,
- Лутиков Анатолий Александрович,
- Малкин Игорь Маратович,
- Семенов Нина Михайловна.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: избрать Редакционную комиссию Съезда в составе:

- Беляев Сергей Николаевич,
- Талецкий Павел Николаевич,
- Лутиков Анатолий Александрович,
- Малкин Игорь Маратович,
- Семенов Нина Михайловна.

Слушали: Члена Мандатной комиссии Съезда Сорокина Игоря Николаевича, который огласил Протокол № 1 заседания Мандатной комиссии Съезда об избрании Председателем Мандатной комиссии Съезда: Сорокина Игоря Николаевича и об избрании Секретарем Мандатной комиссии Съезда: Гаврилова Андрея Борисовича. На голосование поставлен вопрос о принятии Протокола № 1 заседания Мандатной комиссии Съезда.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: принять к сведению Протокол № 1 заседания Мандатной комиссии Съезда.

Слушали: Председателя Мандатной комиссии Съезда, Сорокина И.Н., который огласил Протокол № 2 заседания Мандатной комиссии Съезда о подтверждении полномочий делегатов и правомочности Съезда. На голосование поставлен вопрос о принятии Протокола № 2 заседания Мандатной комиссии Съезда.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: принять к сведению Протокол № 2 заседания Мандатной комиссии Съезда.

Слушали: члена Счетной комиссии Съезда, Конарева Дмитрия Николаевича, который оглашает Протокол № 1 заседания Счетной комиссии Съезда об избрании Председателем Счетной комиссии Съезда Конарева Дмитрия Николаевича, Секретарем Счетной комиссии — Кармазинова Владимира Степановича. На голосование поставлен вопрос о принятии протокола № 1 заседания Счетной комиссии Съезда.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: принять к сведению Протокол № 1 заседания Счетной комиссии Съезда.

По первому вопросу повестки дня: «О внесении изменений и дополнений в Устав Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ».

Слушали: Полуднякова В.В., который озвучил основные изменения в Устав СОЦПРОФ.

Малкина И.М., который от Редакционной комиссии Съезда изложил поправки к новой редакции Устава СОЦПРОФ, поступившие от делегатов Съезда.

На голосование поставлен вопрос о принятии изменений и дополнений в Устав СОЦПРОФ и об утверждении, в связи с принятыми изменениями, новой редакции Устава СОЦПРОФ с внесением поправок, поступивших от делегатов Съезда.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: принять изменения и дополнения в Устав СОЦПРОФ и утвердить в связи с принятыми изменениями, новую редакцию Устава СОЦПРОФ с внесением поправок, поступивших от делегатов Съезда.

Слушали: Полуднякова В.В., который предложил проголосовать за то, чтобы

— поручить Председателю СОЦПРОФ, Вострецову С.А., зарегистрировать в Министерстве Юстиции РФ новую редакцию Устава СОЦПРОФ, с учетом принятых VII Съездом СОЦПРОФ изменений и дополнений, поручить Председателю СОЦПРОФ, при необходимости, внести редакционные и стилистические правки, при оформлении и сдаче документов в органы юстиции, если этого потребует законодательством РФ;

— в случае принятия Министерством юстиции Российской Федерации решения об отказе в государственной регистрации или о возврате документов Объединения с государственной регистрации изменений, вносимых в Устав СОЦПРОФ, наделить Председателя СОЦПРОФ правом внесения исправлений (стилистических, юридико-технических и иных, не меняющих коренным образом смысла положений Устава) в соответствии с замечаниями Министерства юстиции Российской Федерации для повторной подачи документов на государственную регистрацию.

Голосовали: «за» — 76
«против» — нет
«воздержались» — 1

Решили: поручить Председателю СОЦПРОФ, Вострецову С.А., зарегистрировать в Министерстве Юстиции РФ новую редакцию Устава СОЦПРОФ, с учетом принятых VII Съездом СОЦПРОФ изменений и дополнений, поручить Председателю СОЦПРОФ, при необходимости, внести редакционные и стилистические правки, при оформлении и сдаче документов в органы юстиции, если этого потребует законодательством РФ;

в случае принятия Министерством юстиции Российской Федерации решения об отказе в государственной регистрации или о возврате документов Объединения с государственной регистрации изменений, вносимых в Устав СОЦПРОФ, наделить Председателя СОЦПРОФ правом внесения исправлений (стилистических, юридико-технических и иных, не меняющих коренным образом смысла положений Устава) в соответствии с замечаниями Министерства юстиции Российской Федерации для повторной подачи документов на государственную регистрацию.

По второму вопросу повестки дня: «О формировании Центрального Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ».

Слушали: Полуднякова В.В. о том, что Новая редакция Устава, содержит, в том числе изменения, касающиеся наименования и полномочий постоянно действующего руководящего органа Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, в связи с чем, необходимо сформировать новый постоянно действующий руководящий орган Объединения — Центральный совет.

Слушали: Куликова Е.А. о том, что поскольку порядок формирования Центрального Совета соответствует порядку формирования Федерального Координационного Совета, предлагается подтвердить полномочия всех членов Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ в качестве членов Центрального Совета СОЦПРОФ.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: сформировать Центральный Совет СОЦПРОФ путем подтверждения полномочий всех членов Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ в качестве членов Центрального Совета СОЦПРОФ.

По третьему вопросу повестки дня: «Об утверждении Положения о Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ».

Слушали: Полуднякова В.В., Малкина И.М.

Голосовали: «за» — 77

«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: утвердить Положение о Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

По четвертому вопросу повестки дня: «О довыборах в состав Ревизионной комиссии СОЦПРОФ».

Слушали: Полуднякова В.В., который довел до сведения делегатов Съезда заявление Председателя Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ о выходе из ее состава и предложил доизбрать в состав Ревизионной комиссии Гуценко Алексея Валентиновича.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: доизбрать в состав Ревизионной комиссии Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Гуценко Алексея Валентиновича.

По пятому вопросу повестки дня: О предложениях, выработанных на научно-практической конференции Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ «Профсоюзы России — Вперед!», прошедшей 3 ноября 2009 года в Санкт-Петербургском государственном университете.

Слушали: Полуднякова В.В., который огласил принятую резолюцию Конференции и сообщил о том, что поступили дополнения от делегатов Съезда, в связи с чем, предложил поручить Редакционной комиссии Съезда отредактировать резолюцию Конференции с учетом поступивших предложений для дальнейшей ее передачи Президенту Российской Федерации.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: поручить Редакционной комиссии Съезда отредактировать резолюцию Конференции с учетом поступивших предложений для дальнейшей ее передачи Президенту Российской Федерации.

По шестому вопросу повестки дня: «О т.н. «Пленуме ФКС СОЦПРОФ» и «Конференции СОЦПРОФ», прошедших 25-26 июля 2009 года в Москве и принятых на них решениях, а также о деятельности группы лиц — членов СОЦПРОФ, участвовавших в этих мероприятиях».

Слушали: Семененко Н.М.

Решением Федерального Координационного Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ за грубейшие нарушения Устава Объединения из его состава исключены:

- Российский профессиональный союз работников легкой, деревообрабатывающей и пищевой промышленности (РПРЛДПП), Председатель — Красова Н.Б.,

- Российский объединенный профсоюз работников предприятий работников предприятий гражданского машиностроения, оборонной промышленности, металлургии и металлообработки (РПМ СОЦПРОФ), Председатель — Храмов С.В.,

- Российский профсоюз студентов «Союз молодежи СОЦПРОФ» (РПС), Председатель Казак А.В.,

- Профсоюз работников телевидения России, Председатель — Нестеров К.А.,

- Межрегиональный профсоюз работников нефтегазодобывающей промышленности (МПРНГДП), Председатель — Мишаев С.В.

Соответственно прекращено членство руководителей всех этих организаций в Федеральном Координационном Совете СОЦПРОФ, а также все они освобождены от занимаемых в Объединении должностей.

Всем этим профсоюзам направлены уведомления об исключении наименования Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ из их названий.

Свою деструктивную деятельность в отношении Объединения С.В. Храмов начал сразу же после его переизбрания с должности

Председателя СОЦПРОФ на VI Съезде Объединения, где Председателем был избран С.А. Вострецов. С.В. Храмов отказался передавать дела Объединения и до последней возможности использовал банковские счета Объединения и Общероссийского объединенного профсоюза работников общественного обслуживания СОЦПРОФ для осуществления финансовых махинаций.

Также С.В. Храмов и его жена Н.Б. Красова, являвшаяся по совместительству Ответственным секретарем Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ, отказались передавать вновь избранному руководству реестр Объединения, в связи с чем, его пришлось восстанавливать.

Тем не менее, С.В. Храмов и другие исключенные из Объединения СОЦПРОФ продолжают деятельность, направленную на введение в заблуждение органов государственной власти, широкой общественности и членов профсоюзов СОЦПРОФ, с целью опорочить в их глазах Объединение и нанести ущерб его репутации.

Так 25-26 июля сего года в Москве ими проведены мероприятия под названиями «Пленум Федерального Координационного Совета СОЦПРОФ» и «Конференция Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ», которые в правовом отношении являются юридически ничтожными и не имеют к Объединению СОЦПРОФ никакого отношения.

На голосование ставится вопрос об отмене и признании так называемых «Пленума ФКС СОЦПРОФ» и «Конференции СОЦПРОФ», прошедших 25-26 июля 2009 года в Москве и принятых на них решениях — не легитимными и не порождающими никаких правовых последствий.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: отменить и признать так называемые «Пленум ФКС СОЦПРОФ» и «Конференцию СОЦПРОФ», прошедшие 25-26 июля 2009 года в Москве и принятые на них решениях — не легитимными и не порождающими никаких правовых последствий».

По седьмому вопросу повестки дня: «Разное».

Слушали: Куликова Е.А. с докладом о судебных делах Российского профессионального союза локомотивных бригад железнодорожников.

Карпейкина В.А. о деятельности Профсоюзной организации «СОЦРАЗВИТИЕ» против дискриминации профсоюзных лидеров в Калининграде.

Местникова М.И. о положении дел в Якутии.

Поступило предложение принять к сведению вышеизложенную информацию.

Голосовали: «за» — 77
«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: принять к сведению информацию, озвученную делегатами Съезда.

Слушали: Полуднякова В.В. с предложением о закрытии Съезда в связи с тем, что рассмотрены все вопросы повестки дня Съезда и по ним приняты соответствующие решения.

Голосовали: «за» — 77

«против» — нет
«воздержались» — нет

Решили: в связи с принятием решений по всем вопросам повестки дня, объявить VII Внеочередной Съезд СОЦПРОФ закрытым.

Председатель Съезда **В.В. Полудняков**

Секретарь Съезда **И.М. Малкин**

Организации, входящие в состав СОЦПРОФ

1. Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников;
2. Общероссийский профсоюз работников общественного обслуживания Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
3. Российский профсоюз работников строительных специальностей и сервисных организаций Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
4. Общероссийская общественная организация «Профессиональный союз негосударственной сферы безопасности»;
5. Профессиональный союз писателей России;
6. Межрегиональный профсоюз работников организаций агропромышленного комплекса, лесного и рыбного хозяйства Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
7. Межрегиональный профессиональный союз работников профессионального образования Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
8. Межрегиональный Профсоюз работников Автотранспорта и Автомобильной Промышленности Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
9. Межрегиональный профсоюз работников оздоровительных организаций;
10. Межрегиональный профсоюз работников (учащихся) организаций образования и науки Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
11. Межрегиональный профсоюз работников правоохранительных органов и силовых структур Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
12. Межрегиональный профессиональный союз управленческих и финансовых специальностей Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
13. Межрегиональный профсоюз работников нефте-газо-горнодобывающей и перерабатывающей промышленности Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
14. Межрегиональный профсоюз работников торговли, туризма и сферы бытового обслуживания Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ;
15. Межрегиональный профсоюз работников химической промышленности Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

Наши партнеры, с которыми подписано Соглашение о сотрудничестве

1. Российское объединение социальных технологий (РОСТ)
2. Российский профсоюз докеров
3. Общероссийский профсоюз работников торговли и услуг (ОПРТУ)
4. Федерация профсоюзов России (ФПР)
5. Межрегиональный профсоюз работников СМИ «Труд и Творчество»

Президиум Центрального Совета Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ



**ВОСТРЕЦОВ
Сергей Алексеевич**
Председатель
Объединения
профсоюзов России
СОЦПРОФ



**ПОЛУДНЯКОВ
Владимир
Владимирович**
Первый заместитель
председателя
Объединения
профсоюзов России
СОЦПРОФ



**ШАПОШНИКОВ
Владимир Петрович**
Заместитель
председателя,
председатель
Российского профсоюза
работников строительных
специальностей и
сервисных организаций



**СЕМЕНЕНКО
Нина Михайловна**
Заместитель
председателя,
председатель Общерос-
сийского объединенного
профсоюза работников
общественного обслу-
живания СОЦПРОФ



**КУЛИКОВ
Евгений
Александрович**
Заместитель
председателя,
председатель
Федерального
профсоюза
железнодорожников
«РПЛБЖ»



**ВОЛКОВ
Олег Анатольевич**
Заместитель
председателя,
председатель
межрегионального
профсоюза
государственных и
муниципальных служащих
СОЦПРОФ



**СОРОКИН
Игорь Николаевич**
Ответственный секретарь
ЦС Объединения
профсоюзов России
СОЦПРОФ, председатель
Межрегионального
профсоюза работников
транспорта и
автомобильной
промышленности



**ЛУТИКОВ
Анатолий
Александрович**
Член Президиума,
председатель
Оренбургского
регионального союза



**ТАЛЕЦКИЙ
Павел Николаевич**
Член Президиума,
председатель
Новосибирского
областного объединения
профорганизаций
СОЦПРОФ



**ТАШЛАНОВ
Юрий Аркадьевич**
Член Президиума,
председатель Иркутского
областного союза
СОЦПРОФ



**БЕЛЯЕВ
Сергей Иванович**
Член Президиума,
председатель
Свердловского
регионального союза
«Уралпрофцентр»



**МАШКОВ
Валерий Викторович**
Член Президиума,
председатель Псковского
регионального союза
СОЦПРОФ



**МАШКИН
Александр
Дмитриевич**
Член Президиума,
председатель Общерос-
сийской общественной
организации «Професси-
ональный союз него-
сударственной сферы
безопасности»



**ГАВРИЛОВ
Андрей Борисович**
Член Президиума,
председатель
Межрегионального
объединения
профсоюзных
организаций
Санкт-Петербурга и
Ленинградской области
СОЦПРОФ



**Щербина
Андрей
Владимирович**
Член Президиума,
председатель
Московского
регионального союза
СОЦПРОФ



Нашей главной задачей является совершенствование работы в коллективах, подготовка грамотных профсоюзных лидеров, усиление правовой работы.

Сергей Вострецов

2010

Январь						
П	В	С	Ч	П	С	В
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Февраль						
П	В	С	Ч	П	С	В
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

Март						
П	В	С	Ч	П	С	В
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Апрель						
П	В	С	Ч	П	С	В
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Май						
П	В	С	Ч	П	С	В
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Июнь						
П	В	С	Ч	П	С	В
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Июль						
П	В	С	Ч	П	С	В
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Август						
П	В	С	Ч	П	С	В
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Сентябрь						
П	В	С	Ч	П	С	В
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Октябрь						
П	В	С	Ч	П	С	В
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Ноябрь						
П	В	С	Ч	П	С	В
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Декабрь						
П	В	С	Ч	П	С	В
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	