

ТС «Федерация профсоюзов Ставропольского края»

ЧОУ ДПО «Учебно-методический центр ФПСК»

Утверждаю:

Директор УМЦ ФПСК

Т.В.Федорова

«12» марта 2021 г.



**Программа дополнительного профессионального
образования
«Эффективное управление организацией»**

Ставрополь, 2021

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа «Эффективное управление организацией» (далее - программа) разработана с учетом требований Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2019г. «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона №10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации №499 от 01.07.2013г. «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - обучение современным методикам и технологиям управления профсоюзной организацией в рамках повышения квалификации профсоюзных кадров и актива всех уровней, повышение слушателями уровня профессиональных компетенций в области менеджмента профсоюзной (общественной) организации.

Для реализаций настоящей программы необходимо выполнить следующие **задачи**:

- формирование у слушателей профессиональных умений и навыков в сфере менеджмента профсоюзной (общественной) организации;
- определение места и роли профсоюзов в современном обществе;
- совершенствование знаний, умений и навыков в решении кадровых, административных, финансовых и иных вопросов в профсоюзной организации;
- определение основных направлений организационной работы профсоюзов и освоении их технологий;
- выработка навыков делового общения, организация командной работы;
- расширение знаний о коммуникационных технологиях;
- развитие коммуникативных способностей слушателей.

К освоению программы допускаются лица:

- имеющие среднее, среднее специальное, среднее профессиональное, высшее образование.

Категория слушателей:

Профсоюзные кадры и актив, а именно: председатели и заместители председателей первичных и территориальных организаций профсоюзов, руководителей и специалистов по организационной работе в профсоюзе, профсоюзных активистов.

Срок обучения: 74 часа.

В том числе:

- теоретическое обучение - 34 часа,
- практическое обучение (активные формы) - 38 часов,
- итоговая аттестация (экзамен в форме тестирования) - 2 часа.

Продолжительность одного академического часа - 45 минут, перерывы между занятиями от 5 до 30 минут.

Форма обучения: очная.

Требования к результатам освоения программы: Слушатели программы должны приобрести и (или) расширить следующие компетенций:

а) Общекультурные:

- осознание социальной значимости профсоюзной деятельности;
- обладание высокой мотивацией к профсоюзной активности;
- способности к анализу социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозированию их развития в будущем;
- использование нормативных и правовых документов в своей деятельности;
- понимание сущности и значения информации в развитии современного общества, владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации;
- умение критически оценивать свои достоинства и недостатки, и находить пути соответственно их развития и устранения;
- способности к саморазвитию, индивидуальной познавательной деятельности.

б) Профессиональные:

□ организационно-управленческая деятельность:

- определение приоритетных направлений деятельности, разработка стратегии развития организации,
- организация работы профсоюзной организации как единой команды;
- организация принятия управленческих решений касающихся уставной деятельности, структурного перемещения, организации коллективных действий членов профсоюза, рациональное использования финансовых средств;
- умение критически оценивать управленческие решения, предлагаемые работодателем или представителями органов государственного (муниципального) управления по вопросам трудовых отношений и социальных гарантий;
- осуществление представительских функций перед работодателем и органами муниципального и государственного управления при согласовании интересов членов профсоюза;
- организация делопроизводства в профсоюзной организации.

□ коммуникативные:

- умение общаться с людьми;
- умение вести переговоры;
- умение выстраивать систему мотивации.

□ владение технологиями:

- эффективные переговоров;
- организации массовых акций;
- вовлечения работников в профсоюз;
- использование современных технических средств и информационных технологий для решения задач профсоюзной организации;

□ аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о фактах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений;

- построение внутренней информационной системы профсоюзной организации для планирования деятельности и контроля, создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования профсоюзной организации;
- оценка эффективности проектов;
- подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности;
- оценка эффективности управленческих решений;
- умение интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей.

□ педагогическая деятельность:

- организация обучения профсоюзного актива;
- проведение занятий по основам профсоюзного движения, социального партнерства, мотивации профсоюзного членства; – создание условий для непрерывного повышения квалификации работников.

У Ч Е Б Н Ы Й П Л А Н

Программа «Эффективное управление организацией».

Цель: обучение современным методикам и технологиям управления профсоюзной организацией в рамках повышения квалификации профсоюзных кадров и актива всех уровней, повышение слушателями уровня профессиональных компетенций в области менеджмента профсоюзной (общественной) организации.

Категория слушателей:

Профсоюзные кадры и актив, а именно: председатели и заместители председателей первичных и территориальных организаций профсоюзов, руководителей и специалистов по организационной работе в профсоюзе, профсоюзных активистов.

Срок обучения: 74 часа

Форма обучения: очная

№	Наименование разделов, тем	Количество часов		
		Всего	Лекций	Практ. занятия
1.	2	3	4	5
I.	Развитие российского общества и профсоюзы	6	4	2
1.	Возникновение рабочего движения за рубежом. Российские профсоюзы: уроки истории и характерные черты современного этапа развития.	2	2	
2.	Стратегия и тактика деятельности профсоюзов в современных социально-экономических условиях.	2	1	1
II.	Современное российское законодательство и профсоюзы	10	5	5
1.	Международные правовые стандарты в сфере труда.	2	1	1
2.	Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов	2	1	1
3.	Взаимодействие профсоюзов с законодательной и исполнительной властью в сфере социально-трудовых отношений. Участие профсоюзов в законотворческой деятельности.	4	2	2
4.	Трудовое законодательство. Роль профсоюзов в контроле за его исполнением.	2	1	1
III.	Управленческие основы профсоюзной работы	48	23	25
1.	Организация профсоюза как объект управления. Основные направления организационной работы.	2	1	1
2.	Организационное укрепление профсоюзов. Совершенствование структуры профсоюзов в современных условиях.	2	1	1

3.	Устав профсоюза как основа организационно-правовой деятельности.	2	1	1
4.	Принятие управленческого решения. Подготовка и проведение заседания выборного органа.	4	2	2
5.	Мотивация профсоюзного членства: проблемы усиления.	4	2	2
6.	Молодежная политика профсоюзов. Технологии вовлечения молодежи в профсоюз.	4	1	3
8.	Отчеты и выборы в организациях профсоюза: технологии подготовки и проведения.	4	2	2
9.	Технологии подготовки и проведения массовых акций профсоюзов. Использование механизмов самозащиты работников.	4	2	2
10.	Учет членов профсоюза. Статистическая отчетность. Ведение делопроизводства.	4	1	3
11.	Участие профкома в управлении предприятием: формы и методы.	4	2	2
12.	Профсоюзы в системе социального партнерства. Технологии ведения коллективных переговоров	4	2	2
13.	Управление финансами профсоюзной организации.	6	4	2
14.	Единая информационная политика профсоюзов. Современные коммуникационные системы.	2	1	1
IV.	Профсоюзный лидер в системе управления	8	2	6
1.	Психология делового общения. Развитие коммуникативных навыков. Распределение ролей в группе. Формирование команды.	8	2	6
V.	Итоговая аттестация	2		2
1.	Экзамен (в форме тестирования)	2		2
ИТОГО:		74	28	46

Начало обучения по мере формирования групп.

Объем Программы составляет 74 часа, реализуется в очной форме обучения.

Один академический час составляет - 45 минут. Между занятиями устанавливаются перерывы продолжительностью от 5 до 30 минут.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

I. Развитие российского общества и профсоюзы.

1.1. *Возникновение рабочего движения за рубежом. Российские профсоюзы: уроки истории и характерные черты современного этапа развития.*

Предпосылки возникновения профсоюзного движения за рубежом.

Особенности первых профсоюзов. Опыт зарубежных профсоюзов в борьбе за права трудящихся. Предпосылки и особенности возникновения профсоюзов в России. Этапы развития профсоюзного движения. Современный этап: уроки истории, характерные черты.

1.2. *Профсоюзы в глобализованном мире: проблемы модернизации профсоюзного движения.*

Понятие «глобализация», социально-экономические и политические аспекты глобализации. Международное профсоюзное движение. Международная конфедерация профсоюзов. Международная организация труда. Глобальные профсоюзы. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в условиях глобализации.

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

Программный документ ФНПР «За достойный труд». Обозначить стратегические цели: регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, коллективные действия как механизм воздействия на принятие решений работодателями и органами государственной и муниципальной власти, организационное укрепление профсоюзов. Позиция профсоюзов в вопросах оплаты труда работников. Социальная политика профсоюзов. Остановиться на проблемах молодежной, кадровой, гендерной политики профсоюзов.

II. Современное российское законодательство и профсоюзы.

2.1. *Международные правовые стандарты в сфере труда.*

Идея международной регламентации труда. Создание МОТ. Трипартизм (бипартизм) – важнейший принцип сотрудничества основных участников общественно-экономического процесса. Универсальный характер МОТ. Ее структура, задачи, основные направления деятельности. Влияние международных трудовых норм, разрабатываемых МОТ, на национальные законодательства. Первые институты социального партнерства в Западной Европе и США.

Основные нормативные документы МОТ: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г Конвенции и рекомендации. Четыре принципа - четыре комплекса базовых прав, соблюдение которых обязательно для всех без исключения стран – членов МОТ вне зависимости от ратификации ими соответствующих конвенций. Каждому принципу соответствует по две конвенции МОТ, получивших название – Основополагающие стандарты в сфере труда (или Основополагающие конвенции): Принцип № 1: Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров – Конвенция МОТ о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 г. № 87 и Конвенция МОТ о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г. № 98; Принцип № 2: Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда – Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде 1930 г. № 29 и Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда 1957 г. № 105; Принцип № 3: Действенное запрещение детского труда – Конвенция МОТ о минимальном возрасте для

приема на работу 1973 г. № 138 и Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. № 182;

Принцип № 4: Недопущение дискриминации в области труда и занятий – Конвенция МОТ о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. № 100 и Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. № 111. Основными документами Совета Европы являются Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (ратифицирована РФ – см. Федеральный закон от 30.03.98 № 54-ФЗ) и Европейская социальная хартия 1961 г. в редакции 1996 г. (подписана РФ 14.09.00 и до настоящего времени не ратифицирована).

Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы (ратифицирована РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 31.01.61 № 31) и МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (ратифицирована РФ – см. Указ Президиума ВС СССР от 04.06.56) применение их при защите трудовых прав работников в Российской Федерации.

2.2. Нормативно-правовая база деятельности профсоюзов.

Уровни нормативно-правового регулирования: Международный, национальный, субъекта федерации, по направлениям деятельности в экономике (отраслевой), локальный. Основные Конвенции МОТ: № 87 от 17.06 1948, № 98 от 8.06 1949. Конституция Российской Федерации: ст. 30 и 37. Основные права профсоюзов в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 и Трудовым кодексом Российской Федерации. Уставы профсоюзов и профобъединений: основные принципы деятельности.

2.3. Взаимодействие профсоюзов с законодательной и исполнительной властью в сфере социально-трудовых отношений. Участие профсоюзов в законотворческой деятельности.

Понятие законодательная инициатива. Механизмы внесения законопроектов на рассмотрение в государственные органы законодательной власти. Возможности профсоюзов для участия в законотворческой деятельности. Участие представителей профсоюзов в составе комиссий при создании законопроектов в социально-трудовой сфере и их экспертизе. Работа межфракционной группы «Солидарность» Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Представительство профсоюзов в Законодательных собраниях в субъектах федерации (на местном материале). Законы субъекта федерации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, уровня и качества жизни населения.

2.4. Трудовое законодательство. Роль профсоюзов в контроле за его исполнением

Трудовой кодекс Российской Федерации и право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзные инспекции труда и их функции. Контроль профсоюзов законности изменения существующих условий трудовых договоров и их расторжение.

Участие профсоюзов в обеспечении трудовых прав и защите работников. Учет мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов. Оказание юридической помощи членам профсоюза.

Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде. Правоприменительная практика профсоюзов.

III. Управленческие основы профсоюзной работы.

3.1. Организация профсоюза как объект управления. Основные направления организационной работы.

Понятие: «Организация». Характерные черты организации. Механизмы, позволяющие осуществить управление в профсоюзной организации. Продукты управления в профсоюзной организации: формальные и неформальные связи внутри организации и во внешней среде; позиция членов профсоюза (мотивация); позиция профсоюзных кадров и актива; создание и организация работы целевых групп; социальные инструменты (например, социальное партнерство, протестные акции, коллективные трудовые споры и т.п.).

Основные направления организационной работы: планирование, организация работы выборных органов, проведение собраний и конференций; учет членов профсоюза; делопроизводство и т.п.

3.2. Организационное укрепление профсоюзов. Совершенствование структуры профсоюзов в современных условиях. (Материалы к дискуссии)

Сегодня при постоянно изменяющихся социально-экономических условиях проявились не только преимущества, но и недостатки консервативной профсоюзной структуры, которые остро поставили российское профсоюзное движение перед необходимостью реформирования. Уровни структуры.

Первичная профсоюзная организация.

При каждом преобразовании хозяйственных структур перед профсоюзами встает проблема формирования легитимных органов, представляющих интересы работников в системе социального партнерства. При этом нет единого мнения, должны ли профсоюзы каждый раз перестраивать свою организационную структуру в соответствии с изменившейся хозяйственной структурой предприятия, организации, отрасли или создавать представительные органы работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Так, например, при реорганизации крупных промышленных предприятий и создании на их базе нескольких новых, полностью или частично самостоятельных, организаций возможны различные формы реформирования профсоюзной структуры.

Одна из них – преобразование «первички» в единую первичную профсоюзную организацию, действующую на нескольких вновь образованных предприятиях. Другая – преобразование ее структурных подразделений (цеховых и других организаций) в самостоятельные первичные профсоюзные организации и создание объединенной профсоюзной организации, имеющей статус местной, территориальной организации.

Вместе с тем сохранение при реорганизации предприятия крупной единой или объединенной профсоюзной организации создает дополнительные возможности для консолидации усилий по реализации защитной функции, более рационального расходования профсоюзных средств, повышения уровня внутрисоюзной работы, сохранение членской базы, более эффективной социальной защищенности профсоюзных кадров и актива.

Оргструктуры профсоюзов в вертикально интегрированных кампаниях.

Углубление процессов глобализации экономики, создание вертикально интегрированных компаний, холдингов и корпораций также требуют от профсоюзов поиска оптимальных организационных структур, обеспечивающих эффективное взаимодействие с работодателями в системе социального партнерства.

В современном российском профсоюзном движении существуют две концепции формирования структур профсоюзных организаций в вертикально интегрированных структурах.

Сторонники первой создают межрегиональные профсоюзные организации, объединяющие первичные профсоюзные организации структурных подразделений компании, и реформируют свои территориальные органы. Так действуют Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ, Общероссийский профсоюз работников связи РФ.

Последователи второй не образуют единые профорганизации компаний, а формируют представительные органы – советы председателей первичных профорганизаций или координационные советы), сохраняя действующие территориальные организации профсоюза и систему взаимоотношений с ними первичных организаций, действующих на предприятиях компаний. Это Горно-металлургический профсоюз России, Всероссийский «Электропрофсоюз», «Профавиа» и «Оборонпроф».

И тот и другой подход имеют определенные преимущества и определенные риски. И очевидно, что в программе действий ФНПР должна быть четко отражена позиция Федерации по данной проблеме оргструктура профсоюзов.

Территориальные организации профсоюзов.

Сокращение численности членов профсоюзов – основная причина ослабления территориальных организаций профсоюзов, снижения эффективности их деятельности.

По данным статистической отчетности, 62% руководителей профсоюзных организаций среднего звена являются неосвобожденными работниками. Только в каждой седьмой территориальной организации есть штатный юрист или правовой инспектор труда, в каждой восемнадцатой – технический инспектор труда профсоюзов. Нередки случаи, когда в штате территориального комитета остается всего полторы единицы: председатель и 0,5 ставки бухгалтера.

Проведенные расчеты показывают, что территориальная организация может эффективно функционировать, если она объединяет не менее 12 тысяч членов профсоюза и при этом на ее деятельность отчисляется не менее 30% от членских профсоюзных взносов.

В случае, если ресурсы территориальной организации не соответствуют установленным критериям, должны быть приняты как минимум следующие меры для ее укрепления:

- увеличение численности членов профсоюза;
- повышение размеров отчислений от первичных организаций;
- создание в регионе объединенных межотраслевых правовых и технических инспекций труда;
- использование возможностей территориальных профобъединений;
- ликвидация прав юридического лица у первичных организаций и централизация финансовых средств в территориальной организации с целью их более рационального использования.

И еще одна форма, используемая отдельными профсоюзами для укрепления их территориальных организаций.

В условиях сокращения количества членов профсоюза встает вопрос: стоит ли прилагать усилия для сохранения существующей профсоюзной структуры или целесообразно ликвидировать территориальный комитет и ввести должность уполномоченного представителя профсоюза в регионе. И опыт многих зарубежных и отечественных профсоюзов подтверждает обоснованность такого подхода.

Решение данного вопроса требует серьезного анализа и проработки таких аспектов, как порядок назначения и правовой статус уполномоченного, его полномочия по представительству членов первичных организаций в системе социального партнерства, переориентация финансовых потоков, соблюдение принципов профсоюзной демократии и другие.

Проблемы укрупнения и объединения профсоюзов.

Как уже отмечалось, сокращение численности членов профсоюзов существенно ослабляет общероссийские профсоюзы, снижает их возможности по защите прав и интересов работников.

В настоящее время из 49 профсоюзов, входящих в ФНПР и сотрудничающих с Федерацией на основе соглашений:

- восемь профсоюзов имеют численность более 1 миллиона членов;
- семь – от 500 тысяч до 1 миллиона;
- десять – от 200 до 500 тысяч;
- двадцать пять (более половины профсоюзов, входящих в ФНПР) – менее 200 тысяч членов.

Если в небольшой европейской стране стотысячный профсоюз может считаться крупной общественной организацией, то в масштабах России такой профсоюз не в состоянии содержать необходимых специалистов, обеспечивать нормальную работу своих территориальных организаций, эффективно осуществлять свою деятельность.

Во многих развитых странах в настоящее время происходит укрупнение профсоюзного движения в целях создания более мощных профсоюзных структур, призванных усилить влияние профсоюзов на ход событий в экономике и политической жизни страны.

Можно привести пример профсоюза ИГ Металл – крупнейшего производственного профсоюза Германии, действующего в девяти отраслях, и успешно решающего задачи защиты прав и интересов своих членов.

В Российской Федерации также все больше отраслевых профсоюзов приходят к пониманию необходимости объединения. В определенной мере этим процессам способствует реорганизация государственных органов управления, слияние и укрупнение министерств и других федеральных органов.

Рядом профсоюзов уже сделан шаг к объединению – в рамках ФНПР созданы и уже несколько лет успешно функционируют шесть ассоциаций родственных профсоюзов, в том числе и Ассоциация российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности.

Ассоциации являются реальной основой для следующего шага – объединения в единый крупный профсоюз, сильных своей членской и финансовой базой, кадровыми ресурсами.

Однако объединительные процессы идут недопустимо медленно и неэффективно. В то же время альтернативы данному процессу нет и не будет. И здесь нужна не очередная декларация, а разумная коллективная директива.

Реформирование ФНПР

Необходимо привести название ФНПР в соответствие с его внутренним содержанием. ФНПР должна, наконец, стать Федерацией Независимых Профсоюзов Российской Федерации, а не конгломератом общероссийских профсоюзов и региональных объединений профсоюзов. Региональные объединения имеют право на жизнь и деятельность. Но они не могут, и должны стать филиалами (отделениями) ФНПР в регионах. Эта мера позволит снять внутреннюю напряженность в системе ФНПР, существующую с момента ее создания, и повысить авторитет и эффективность работы Федерации.

3.3. Устав профсоюза как основа организационно-правовой деятельности.

На основе Примерного устава общероссийского профсоюза, утвержденного постановлением Исполкома ФНПР от 19.02.2004 № 6-6 и конкретного Устава общероссийского профсоюза (в зависимости от состава группы слушателей) рассмотреть основные положения: цели и задачи, структуру, органы управления и их полномочия и ответственность, права, обязанности и ответственность членов профсоюза.

3.4. Принятие управленческого решения. Подготовка и проведение заседания выборного органа.

Понятие «Управленческое решение». Цели и ресурсы. Процесс принятия управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Системный подход при

принятии решений. Критерии оценки решения. Основные проблемы теории и практики экспертных оценок. Экспертный опрос. Подбор экспертов.

Порядок подготовки и проведения заседания выборного органа. Специфика оформления управленческого решения в виде постановления выборного органа.

3.5. Мотивация профсоюзного членства: проблемы усиления.

Понятие «Мотивация». Интересы, стимулы, мотивы. Мотивационный процесс. Понятие «Мотивация профсоюзного членства», виды мотивации профсоюзного членства Мотивация как возможности влияния, воздействия на человека. Профсоюзная активность: понятие, формы, методы побуждения.

3.6. Молодежная политика профсоюзов. Технологии вовлечения молодежи в профсоюз.

Статистические данные по численности членов профсоюза и профсоюзных кадров и актива. Доля молодежи. Интересы и потребности трудящейся и студенческой молодежи. Молодежные советы в структуре профсоюзных организаций. Функции молодежных советов профсоюзов. Социальное партнерство как механизм защиты интересов молодежи. Технологии вовлечения молодежи в профсоюз через изучение ее интересов.

3.7. Кадровая политика профсоюзов: подготовка и продвижение резерва.

Основные понятия и инструменты кадровой политики профсоюзов. Методы работы с кадровым резервом. Непрерывное, обязательное инновационное образование профсоюзных кадров.

3.8. Отчеты и выборы в организациях профсоюза: технологии подготовки и проведения.

Значение отчетов и выборов в профсоюзах. Порядок проведения отчетно-выборной кампании. Порядок подготовки отчетов и выборов в профсоюзной организации. Ключевые моменты в подготовке конференции (собрания). Рабочие органы конференции (собрания). Порядок выборов профсоюзных органов.

3.9. Технологии подготовки и проведения массовых акций профсоюзов. Использование механизмов самозащиты работников.

Понятие «массовые акции», виды, формы. Правовое регулирование проведения массовых акций. Организаторская работа. Ключевые моменты в подготовке массовых мероприятий. Инициирование массовых акций. Психология толпы. Понятие «заражение». Харизматичность лидера и его роль в проведении массовых акций.

3.10. Учет членов профсоюза. Статистическая отчетность. Ведение делопроизводства.

Учет членов профсоюзов. Статистическая отчетность в профсоюзах. Государственные стандарты в организации делопроизводства в организации. Особенности делопроизводства в профсоюзной организации. Перечень документов. Порядок оформления протоколов, решений коллегиальных органов, выписок из решений. Подготовка документов к сдаче в архив. Порядок передачи дел, уничтожения документов.

3.11. Участие профкома в управлении предприятием: формы и методы.

Участие работников в управлении организацией. Трудовой кодекс РФ, глава 9. Формы участия работников в управлении организацией. Профсоюзный комитет как орган, представляющий интересы работников. Представительство профсоюзной организации в комиссиях на предприятии.

3.12. Профсоюзы в системе социального партнерства. Технологии ведения коллективных переговоров

Законодательство Российской Федерации, регламентирующее сферу коллективнодоговорного регулирования социально-трудовых отношений.

Особенности российской модели социального партнерства – ее основные черты, этапы становления, основные отличия от систем социального партнерства, существующих в развитых странах.

Основные принципы социального партнерства. Уровни социального партнерства.

Основные проблемы, осложняющие процесс становления системы социального партнерства в России.

Профсоюзы как сторона социального партнерства. Работа профсоюзов в РТК, других органах системы социального партнерства.

Понятия «предприниматель» и «работодатель». Взаимоотношения с профсоюзами и государством. Правовой статус работодателя в РФ. Проблемы формирования объединений работодателей в России. Основные объединения работодателей: Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата, - а также на уровне субъекта федерации.

Определение государством так называемых «правил игры», принятие законодательных актов, обуславливающих сферы, границы взаимных обязательств, характер взаимной ответственности социальных партнеров – работодателей и наемных работников.

Основные задачи государства в области совершенствования системы социального партнерства. Государство – работодатель; проблемы, возникающие с реализацией данной функции на разных уровнях системы социального партнерства.

Развитие эффективной системы социального партнерства – важнейший принцип функционирования социального государства.

Роль и значение коллективных договоров в регулировании социально-трудовых отношений. Понятие, структура и содержание коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки заключения и действия коллективных договоров. Формы контроля выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

Роль и значение единой переговорной кампании профсоюзов и пути повышения эффективности социального партнерства.

3.13. Управление финансами профсоюзной организации.

Источники финансирования профсоюзной организации. Порядок поступления средств. Порядок формирования профсоюзного бюджета. Порядок расходования средств. Учетная политика профсоюзной организации. Особенности налогового законодательства.

3.14. Единая информационная политика профсоюзов. Современные коммуникационные системы.

Понятие «Информация», характерные особенности, информационные потоки и коммуникационные каналы. Единая информационная политика профсоюзов. Информационные ресурсы профсоюзов. Возможности всемирной информационной сети «Интернет», новые коммуникационные системы (электронная почта, скайп и т.п.)

IV. Профсоюзный лидер в системе управления.

4.1. Психология делового общения. Развитие коммуникативных навыков. Распределение ролей в группе. Формирование команды.

V. Контроль знаний (Экзамен).

5.1. Проведение тестирования.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Кадровое обеспечение образовательного процесса

Реализация Программы обеспечена педагогическими кадрами, имеющими высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой теме.

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса

Реализация Программы требует наличия учебной аудитории.

Оборудование учебной аудитории ЧОУ ДПО «УМЦ ФПСК»:

- посадочные места по количеству слушателей;
- рабочее место лектора, оборудованное персональным компьютером;
- учебные пособия;
- ноутбук;
- мультимедийный проектор;
- экран для проектора;
- аудиторная доска трехэлементного нанесения;
- микрофоны (проводные, бес проводные);
- акустическая система

Информационное обеспечение образовательного процесса.

Перечень рекомендуемой нормативной документации и литературы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята на референдуме 12.12.1993г.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации.
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ.
8. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011г. №323-ФЗ.
9. Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов – отдельных категорий застрахованных работников. В 4-х частях. Часть 1: Основы охраны труда. / Коллектив авторов. Серия: Охрана труда – М., 2009. – 288с
10. Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Часть 2: Основы управления охраной труда в организации. / Коллектив авторов. Серия: Охрана труда – М., 2009. – 272с.
11. Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Часть 3: Специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности. / Коллектив авторов. Серия: Охрана труда – М., 2009. – 256с.
12. Охрана труда: Учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. В 4-х частях. Часть 4: Социальная защита пострадавших на производстве. / Коллектив авторов. Серия: Охрана труда – М., 2009. – 304с.
13. Активное обучение (из практики работы межрегионального профсоюза работников химических отраслей «Содружество»). – М.: Изд-во АТиСО ИПКПК, 2004. – 30с.
14. Башмаков, В.И. Статус и функции современных российских профсоюзов: (Учебнометодические рекомендации) /В.И. Башмаков. – М.: Изд-во АТиСО ИПКПК, 2003. – 97с.
15. Большаков В.Ю. Психотренинг. – АО «Светоч». СПб., 1994.
16. Бражко А.Л. Сопровождение: методика деловой игры. – М.: АТиСО ИПКПК, 2001.
17. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: Научно – практическое пособие. – М.: Дело, 2002.
18. Краучер Р. Активные методы в профсоюзном образовании: пособие для начинающих преподавателей. /Р. Краучер //Приложение к газете «Солидарность»,. – 2005. - №33. – С. 1-8.

19. Мотивация профсоюзного членства (из опыта работы членских организаций ФНПР): Сборник. - М.: АТ и СО, ИПКПК, 2004. – 42с.
20. Мотивация профсоюзного членства и приоритетные направления её усиления: - М., 2003. – прил. К журналу «Профсоюзная тема». - 2007 - Вып.3.
21. Некоторые аспекты технологии вовлечения работников в профсоюз, из опыта работы польского профсоюза «Солидарность». – М.: Изд-во АТиСО ИПКПК, 2003. – 64с.
22. Ньюстром Д. Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес. – М.: БИНОМ, 1997.
23. Панкратов, В.Н. Технология управления людьми: практическое руководство /В.Н. Панкратов.– М.: Издательство Института Психотерапии, 2001. – 336 с. – (Серия: Психология успеха и эффективного управления).
24. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент: Учебное пособие. – Институт внешнеэкономических связей, экономики и права. СПб., 2011.
25. Психологические исследования: Сб. научного и методического материала. Выпуск 1. – СПб.: Облик, Петербургский государственный университет путей сообщения, 2005.
26. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: Учебное пособие. – Новосибирск, 1998.
27. Рэйс Ф. Смит Б. 500 лучших советов тренеру/ Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006.
28. Санатулов, Ш.З. Современные образовательные технологии: понятие и сущность, проблемы внедрения/ Ш.З. Санатулов. – М.: Изд – во АТи О ИПКПК, 1998. – 94с.
29. Сидельникова Т.Т. Инновационные подходы в обучении. Активное обучение – эффективный профсоюз. Часть I. – Казань, Издательство Казанского университета.
30. Сидоренко, Е. Мотивационный тренинг: практическое руководство. – СПб.: Речь, 2011. – 234с.
31. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: «Бизнес – школа «Интел-Синтез», 2010.
32. Торн К. Маккей Д. Тренинг. Настольная книга тренера/ пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009.
33. Коллективные договоры и соглашения только для членов профсоюза: теория и практика, правда и вымысел. Часть I. Методические рекомендации для профсоюзного актива. Часть II. Судебная практика(на CD-диске). – Сенников Н. М.

ФОРМА АТТЕСТАЦИИ

При реализации программы используются следующие формы итоговой аттестации:

1. Контроль знаний (Тестирование).

Экзамен проводится в форме тестирования. Аттестационная комиссия после проверки тестов принимает решение об итогах аттестации, с соответствующей записью в тестовом листе «Зачтено/Не зачтено». Общие результаты оформляются протоколом установленной формы.

ДОКУМЕНТЫ ОБ ОБУЧЕНИИ

Лицам успешно освоившим программу обучения и прошедшим итоговую аттестацию выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ БЛАНК ТЕСТА

Ф а м и л и я , и м я , о т ч е с т в о _____

—
Да т а т е с т и р о в а н и я _____

ТЕС Т

Итоговая аттестация по программе

«Эффективное управление организацией»

История профсоюзов и организационная работа в профсоюзах

1. Родиной профессиональных союзов является:

- а) Германия
- б) Франция
- в) Англия

2. Первый закон о профсоюзах был принят:

- а) В России в 1906 году
- б) В Англии в 1824 году
- в) Во Франции в 1879 году

3. Организованное профсоюзное движение в России возникло:

- а) в 1917 году;
- б) в 1906 году;
- в) в 1905 году

4. Какое событие в XIX веке послужило основанием для современных традиционных первомайских акций профсоюзов?

- а) расстрел рабочих на р. Лена;
- б) «Кровавое воскресенье»;
- в) расстрел рабочих в Чикаго;
- г) создание тред-юнионов в Англии.

5. Выберите один правильный ответ. Дата создания Ставропольского краевого Совета профсоюзов.

- а) 1918;
- б) 1946;
- в) 1948 г.;
- г) 1956.

6. ... является самым крупным объединением трудящихся России и объединяет 122 членские организации, в том числе 42 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 80 территориальных объединений организаций профсоюзов. В профсоюзах, объединяемых этой организацией, состоит более 20 миллионов членов - около 95 процентов всех членов профсоюзов в России.

- а) ФНПР

- б) КПСС
- в) ФРДО
- г) МОТ

7. Что является высшим руководящим органом первичной профсоюзной организации?

- а) Собрание (конференция) членов профсоюзов**
- б) Профсоюзный комитет
- в) Комиссия профсоюзная

8. Заседание профкома считается правомочным принимать решения, если на нем присутствует....

- а) не менее 2/3 избранных членов профкома**
- б) не менее 1/3 членов профкома
- в) 100% членов профкома

9. В первичной профсоюзной организации состоит на учете 120 членов профсоюза. На профсоюзное собрание явились 60 членов профсоюза, 2 человека отсутствуют по болезни, 1 человек в командировке. Можно ли проводить профсоюзное собрание?

- а) Да, т.к. на собрание явилось 50% от числа членов профсоюза и 3 человека отсутствовали по уважительной причине.
- б) Нет, т.к. на собрании необходимо присутствие более 50% от числа членов профсоюза, состоящих на учете, а те, кто болен или в командировке считаются отсутствующими.**

10. Основным документом, регулирующим внутрисоюзную работу, является , который содержит основные положения о членах Профсоюза, их правах и обязанностях, организационном строении Профсоюза, внутрисоюзной демократии и компетенции выборных профсоюзных органов, о профсоюзном имуществе и др.

- а) Устав Профсоюза**
- б) Акт о деятельности профсоюзных организаций
- в) Профсоюзный договор

Правовые аспекты профсоюзной деятельности

1. В каких случаях при принятии решения о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя обязательно участие выборного органа первичной профсоюзной организации?

- а) при сокращении численности или штата;
- б) во всех случаях;**
- в) при несоответствии работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденными результатами аттестации;
- г) неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

2. Мотивированное мнение по вопросу принятия локального нормативного акта выборный орган первичной профсоюзной организации обязан дать...

- а) в неограниченный разумный срок
- б) не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта**
- в) в течении 7 календарных дней со дня получения проекта локального нормативного акта

3. Локальные нормативные акты с которыми в обязательном порядке в соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК РФ нужно ознакомить работника при приеме на работу до подписания трудового договора:

- а) правила внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ);**
- б) правила хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ);**
- в) положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ), если такой раздел не включен в правила внутреннего трудового распорядка;**
- г) правила и инструкция по охране труда (ст. 212 ТК РФ).**

4. Коллективным договором должно быть предусмотрено, какие именно решения и локальные нормативные акты работодателя принимаются с учетом мнения, а какие – по согласованию со стороной работников. В данном понимании часто встречающаяся формулировка в коллективных договорах – «с учетом мнения (по согласованию)»

- а) допустима;**
- б) не допустима.**

5. Выберите из списка основные формы участия работников в управлении организацией статья в соответствии со ст. 53 ТК РФ:

- а) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;**
- б) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;**
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;**
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;**
- д) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;**
- е) участие в разработке и принятии коллективных договоров;**
- ж) участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.**

6. Когда возникает право у работника на использование отпуска за первый год работы?

- а) по истечении 6 месяцев непрерывной работы**
- б) по истечении 11 месяцев непрерывной работы**

в) по истечении первого года работы

7. Не позднее чем за две недели до начала отпуска ...

а) работник должен написать заявление на отпуск

б) нужно уведомить работника об отпуске

8. Какие локальные акты работодателя принимаются с учетом мнения профсоюза

а) штатное расписание

б) графики сменности

в) должностные инструкции

9. Согласно ст.153 ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ... размере, а день отдыха оплате не подлежит.

а) двойном

б) одинарном

в) полуторном

10. Нормальная продолжительность рабочего времени:

а) не может превышать 40 часов в неделю

б) не может быть менее 40 часов в неделю

в) должна быть равной 40 часам в неделю

Охрана труда

1. Для контроля исполнения трудового законодательства профсоюзы ...

а) могут создавать свои инспекции труда профсоюзов – как органы профсоюзного (общественного) контроля исполнения трудового законодательства

б) не могут создавать свои инспекции, т.к. контроль и надзор за исполнением трудового законодательства осуществляют только государственные органы.

2. При организации медосмотров работодатель выдает поступающему на работу (при предварительном медосмотре) на медосмотр.

а) направление;

б) предписание;

в) извещение.

3. В соответствии с действующим законодательством вводный инструктаж с работником проводится ... с внесением соответствующих записей в журнал регистрации инструктажей.

а) в день его фактического приема на работу

б) в течении месяца со дня его приема на работу

в) в течении 2-ух недель со дня приема на работу

г) в течении полугода со дня приема на работу

4. Обязан ли работодатель информировать работника о полагающихся им средствах индивидуальной защиты?

- а) нет, т.к. нормы на СИЗ содержатся в типовых нормативах
- б) нет, эту информацию обязан доводить до работника профсоюз
- в) **обязан**

5. При поступлении на работу водитель автомобиля предоставил справку о прохождении медосмотра, который он прошел три дня назад при замене водительского удостоверения. Может ли работодатель допустить его к работе?

- а) да
- б) **нет.**

6. Студенты техникума, обучающиеся по профессии «Электрогазосварщик», прибыли на производственную практику в дочернюю организацию ПАО «Рудстрой». Какие виды инструктажей они должны пройти?

Ответ: _____

Кроме вводного инструктажа студенты должны пройти первичный инструктаж на рабочем месте.

7. В приложении к коллективному договору учреждения приведен перечень работников, которым установлен ненормированный рабочий день, в котором перечислены, в числе прочих, работники, работающие во вредных условиях. Возможно ли применение данной нормы?

- а) нет
- б) **да**

8. Уполномоченные по охране труда избираются открытым голосованием на на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

- а) **на общем профсоюзном собрании (конференции) работников организации;**
- б) на совещании у директора;
- в) на заседании профсоюзного комитета.

9. Согласно ст. 209 ТК РФ, вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору – это ...

- а) **профессиональные риски;**
- б) сложные условия труда;
- в) вредность.

10. Представители работников, осуществляющие общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

- а) **уполномоченные (доверенные) лица по охране труда;**
- б) специалисты по охране труда;

в) инженеры по охране труда.

Социальное партнерство

1. В соответствии со ст. 45 ТК РФ соглашение является, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемым между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

- а) правовым актом;
- б) локальным нормативным актом;
- в) подзаконным актом.

2. В случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, какое из них имеет преимущество?

- а) в этих случаях применяются только нормы трудового законодательства;
- б) действуют все соглашения;
- в) действуют соглашения, условия которых наиболее благоприятные для работников.

3. Сколько раз и на какой срок можно продлевать действие соглашения

- а) этот вопрос законодательством не регламентирован;
- б) один раз на четыре года;
- в) один раз на три года.

4. Интересы работников в организации по вопросам социального партнерства имеют право представлять:

- а) Первичная профсоюзная организация;
- б) Первичная профсоюзная организация, численность членов которой составляет более половины численности работников организации;
- в) Представительный орган (представитель), избранный на общем собрании тайным голосованием.

5. Соглашение вступает в силу...

- а) со дня его подписания сторонами;
- б) с даты, установленной соглашением;
- в) со дня его регистрации в органе по труду.

6. Коллективный договор - это...

- а) соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;
- б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

7. На кого распространяется действие коллективного договора?

- а) на всех работников организации;
- б) на работников - членов профсоюза и на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы;
- в) на работников-членов профсоюза.

8. За три месяца коллективных переговоров по заключению коллективного договора сторона работников не достигла договоренности со стороной работодателя по вопросам индексации и повышения заработной платы. Выберите возможные варианты действий профсоюзной организации как представителя стороны работников.

- а) объявить забастовку
- б) подписывать коллективный договор по согласованным позициям, подготовить протокол разногласий и начать переговоры или вступить в коллективный трудовой спор.

9. Коллективный договор считается заключенным, если...

- а) он принят на общем собрании трудового коллектива
- б) комиссией по ведению коллективных переговоров принято решение о заключении коллективного договора
- в) коллективный договор подписан сторонами

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже ...

- а) минимального размера оплаты труда с компенсационными выплатами
- б) минимального потребительского бюджета
- в) размера стимулирующих выплат

Подпись слушателя _____

Заключение преподавателя _____

Ф.И.О. преподавателя _____

Подпись _____