

В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ ОРГАНИЗАТОРАМ

Суть организаторской работы. Роль профсоюзного организатора

Одной из самых эффективных стратегий по созданию сильных и активных организаций людей, намеренных изменить свое положение собственными руками, коллективными действиями, является **органайзинг**.

На сегодняшний день органайзингом называют систему общения и взаимодействия с рабочими, подвергающимися эксплуатационным условиям труда, которые, во-первых, не состоят в профсоюзе и, во-вторых, хотят изменить эту ситуацию. Также органайзинг означает усиление существующих профсоюзных структур внутренними силами рабочих, уже являющихся членами профсоюза, повышая активность их участия в жизни профсоюза.

Технология органайзинга включает в себя три обязательных составляющих:

1. Выработка стратегии и плана – команда, проводящая работу с определенной группой рабочих, должна четко понимать цели и уметь составить план их достижения.
2. Участие самих работников – работники должны демонстрировать, что профсоюз – это они сами, принимая на себя ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий, решая задачи, стоящие перед ними.
3. Индивидуальное общение с работниками – это, безусловно, основной компонент органайзинга. Семинары-тренинги, организуемые Федерацией Независимых Профсоюзов России, посвящены, в том числе изучению специальных методов общения «один на один», разработанных лучшими профсоюзными органайзерами на основании многолетнего международного опыта.

Роль профсоюзного организатора (органайзера)

У органайзера есть две главные задачи, казалось бы, порой противоречащие друг другу.

С одной стороны, органайзер должен быть лидером. Он должен обеспечить идеи, вдохновение, обучение и эмоциональную поддержку участвующим в кампании.

С другой стороны, органайзер должен суметь помочь другим стать лидерами по мере того, как они приобретают опыт и уверенность в себе.

Личные качества, необходимые для того, чтобы исполнять обязанности органайзера – те же, что необходимы и для любого профсоюзного лидера. Укажем их.

1. Преданность идеям профсоюзного движения.

Очень вероятно, что рабочие потеряют веру в органайзеров, у которых есть личные или мировоззренческие связи с администрацией; основной мотивацией в работе которых являются личные амбиции; либо не живущие в соответствии с принципами трудового движения.

2. Опыт.

По возможности органайзер должен быть человеком, ранее уже занимающимся каким-либо образом организационной работой, если не в профсоюзной организационной кампании, то в каких-либо других ситуациях.

3. Способность общаться с людьми.

Хороший органайзер должен уметь говорить простым и понятным языком, чтобы его понимали люди, имеющие меньше знаний и опыта.

Умение слушать, возможно, даже важнее, чем говорить: органайзер должен уметь слушать, что говорят другие люди. И на собраниях и в повседневных разговорах он должен стимулировать обсуждения, а не только выступать с лекциями и речами.

4. Доверие.

Участие в организационной кампании – это риск для работников. Они не станут рисковать, если не почувствуют, что за ними стоят надежные люди.

Если они обнаружат, что органайзер передал им недостоверную информацию или не исполняет свои обещания, то могут потерять веру не только в органайзера, но и в профсоюз, и даже в идею профсоюзного движения.

Необходимо понимать, что надежность органайзера будут оценивать на основании его личных привычек. Аномальное поведение в отношении наркотиков, алкоголя, секса, религии или политики может подорвать доверие многих работников к органайзеру.

Также доверие к органайзеру может быть поставлено под сомнение из-за мелочей. Например, органайзер, постоянно опаздывающий на собрания, либо постоянно задерживающий исполнение своей работы в рамках кампании, постепенно потеряет доверие рабочих к нему как к лидеру.

5. Готовность делить работу, ответственность за принятие решений и успех.

Вместо того, чтобы разыгрывать спектакль, где главную роль играет органайзер, он должен делить с другими всю работу, ответственность за принятие решений и за успех.

Органайзер, постоянно отвергающий идеи других людей, который хочет доминировать на всех собраниях или хочет быть единственным, кого цитируют в СМИ, скоро поймет, что людей, желающих уделять свое время кампании, очень мало.

6. Способность влиться в коллектив.

Некоторые группы работников лучше воспринимают органайзеров, с которыми они могут себя идентифицировать, потому что у них общие корни. Органайзеры, не имеющие таких общих корней с работниками, которым они собираются помогать, должны обладать опытом и зрелостью, чтобы осознать природу и суть работы этой группы, жизнь людей в этом месте, культуру сообщества, традиции, чтобы «вписаться» в их жизнь, не выходя при этом за пределы искренности.

7. Терпение.

Организационные кампании обычно занимают много времени, и есть вероятность того, что люди, с которыми работает органайзер, будут учиться медленно. Хороший органайзер может поддерживать боевой дух, если будет говорить о прогрессе, уже достигнутом по сравнению с началом кампании, это намного лучше, чем сокрушаться, что предстоящий путь еще очень долгий.

2. Методика создания новых профсоюзных организаций

Для того чтобы начать работу по созданию профсоюзной организации на предприятии, предлагаем вам определенную последовательность действий в кратком изложении.

Как собрать необходимую информацию

Прежде, чем начать работу по привлечению новых членов профсоюза и созданию организации профсоюза, необходимо получить разностороннюю информацию об организации, в которой Вы решили действовать. Вот некоторые данные и проблемы, которые вам следует выяснить:

- количество работников, соотношение к общей численности молодежи, женщин, работников неквалифицированного труда;
- организация труда, сменность, текучесть кадров, соотношение ручного и высоко технологического труда, специфика производства;
- собственник организации, организационно-правовая форма;
- управленческая и производственная структура организации;
- компактность проживания работников организации;
- наличие предыстории работы профсоюзов на предприятии;
- взаимоотношения работодателя и власти;
- разграничение доступа работников по подразделениям предприятия, наличие видов работ, требующих нахождения работников вне территории предприятия;
- экономическое положение организации;
- отношения работодатель – работники;
- условия труда и его оплата;
- проблемы социального и трудового характера;
- неформальные лидеры;
- работники – бывшие члены профсоюза, потенциальная инициативная группа.

Для получения необходимой информации можно использовать частные беседы с работниками (в зависимости от отношения работодателя они могут проводиться на предприятии или за его пределами, в формальной или неформальной обстановке), беседы с внештатными работниками, в том числе бывшими работниками соответствующих предприятий, анкетирование работников, изучение общественного мнения. Проблемы предприятия, так и работников можно выявлять из их выступлений на общих собраниях, путем телефонных разговоров, посещения работников на дому. Можно получить опосредованную информацию через рекламные буклеты, сайт организации в Интернете. Ведь работодатель занимается продвижением продукции на рынке, набирает кадры, сдает отчеты во внебюджетные фонды и т.д. Полученную информацию необходимо систематизировать, главное, что необходимо извлечь из полученной информации: есть ли в организации проблемы социально-трудового характера, решить которые может помочь

профсоюз; есть ли потенциальные лидеры среди работников; были ли уже попытки создать организацию профсоюза; предполагаемая реакция работодателя на создание профсоюзной организации сейчас.

Установите контакт с работниками – потенциальными членами инициативной группы

Очень важно установить непосредственные контакты с работниками организации. Это можно сделать:

- через своих знакомых и знакомых членов профсоюза;
- вне рабочего места, как бы в случайных встречах в баре, кафе, на спортивной площадке;
- можно оказать помощь работникам в решении правовых вопросов;
- через бывших работников предприятия, например, в обмен на правовую защиту перед бывшим работодателем;
- организовать индивидуальные консультации.

Только сами работники могут дать информацию о состоянии дел и настроениях в организации, о том, какие у них есть проблемы. Вначале, вместо организации массовых встреч с работниками, лучше общаться с каждым индивидуально. Можно задать следующие вопросы:

- все ли Вас удовлетворяет в Вашей работе? (Соответствует ли она Вашей квалификации, имеете ли Вы возможность повышать свою профессиональную квалификацию и т.п.)
- можете ли Вы оказывать какое-то влияние на то, каким образом осуществляется Ваша работа?
- справедлива ли Ваша зарплата по отношению к объему и интенсивности Вашего труда?
- обеспечивает ли Ваша зарплата Ваши потребности и потребности Вашей семьи?
- хороши ли условия Вашего труда? Хорошо ли оснащено Ваше рабочее место?
- есть ли у Вас возможность объяснить свою точку зрения руководителю и не услышать в ответ предложение поискать другую работу?
- куда бы Вы могли обратиться, чтобы защитить себя, свои трудовые права?

Спросите собеседника о том, как на эти вопросы ответили бы его ближайшие коллеги. Выясните, какова степень разногласий среди работников в решении их проблем.

Хорошо бы выяснить, кто из работников пользуется доверием в своем отделе, цехе, подразделении, кто из работников может разговаривать с наибольшим количеством людей во время работы, кто из работников уже брал на себя ответственность при решении вопросов социально-трудового характера, какой была реакция остальных работников, являются ли они хорошими работниками?

Дайте понять, что работникам только объединение в профсоюзные организации поможет решить свои проблемы, потому что:

- работники нуждаются в профессиональной защите своих прав;
- работникам требуется независимое представление своих собственных интересов;
- работникам нужна организация, которая будет им помогать.

Вот, например советы организатору, которые сформулированы Департаментом профсоюзного развития Профсоюза «Солидарность» (Польша):

- завязывай близкие контакты с работниками и поддерживай старые;
- говори работникам, что профсоюз принадлежит им, и сам придерживайся этого правила;
- не делай за работников того, что они могут сделать сами, но не перекладывай на них работу, которая требует специфических профсоюзных навыков;
- профсоюз заключается не только в предоставлении услуг взамен уплаченных профсоюзных взносов – это коллективные действия работников, желающих изменить качество своей жизни;
- цель профсоюза – помочь работникам, которые хотят изменить свою жизнь;
- работников надо объединять, а не разъединять;
- не бойся одобрить действия работников, которые хотят создать свою профсоюзную организацию;

- не бойся личной встречи с работниками, если даже они чего-то не делают или боятся говорить о каких-то проблемах;
- помни о поиске потенциальных лидеров среди работников;
- у работников достаточно начальников, организатор не должен становиться очередным;
- проводи с профактивом разбор допущенных ими ошибок, чтобы они не повторялись вновь;
- работники в группах могут выбрать своих лидеров;
- не говори и не обещай слишком много;
- избегай недооценки работников;
- целенаправленно собирай силы для борьбы;
- работники имеют право на риск в поставленных целях;
- убеди работников, что есть только одна сила – их воля к борьбе за свои права и интересы.

При личных встречах с работниками старайтесь структурировать беседу следующим образом:

1. Вступление: представьтесь сами и представьте вашу организацию, актуализируйте важность темы разговора, удержите собеседника от отказа общаться с вами.
2. Выявите у работника проблемы, возникающие у него на рабочем месте, его личные и профессиональные интересы.
3. Профсоюзное слово: что профсоюз может изменить в жизни работника, положительные примеры из профсоюзной практики, провести взаимосвязь с решением высказанных работником проблем.
4. Прививка от работодателя: почему работодатель себя ведет не лояльно к профсоюзу и что он может предпринять. Покажите работнику, что мы не скрываем его возможных проблем с работодателем при вступлении в профсоюз, но мы знаем как их преодолеть.
5. Слом сознания работника: так жить нельзя. Самый большой враг на пути вступления работника в профсоюз – удовлетворенность существующим уровнем жизни и отношений на предприятии.

Следует вести журнал контактов с работниками, где важно отнести работника к категориям по отношению к вхождению в профсоюз, обозначаемые им проблемы и т.п.

Помните: особенность оргнаизинга в российских условиях связана с грамотным его сочетанием с сервисными функциями профсоюзов по принципу клиент – услуга. Это связано с тем, что в отличие от стран, где активная профсоюзная история насчитывает многие десятилетия и даже столетия, у нас работа профсоюзов в рыночных условиях еще не продолжительная. Поэтому приходится доказывать работникам эффективность профсоюзов, как метода решения их проблем. При том делать это приходится больше не на примерах успехов профсоюза на других предприятиях, а на практике взаимоотношений с данным работником. Целесообразно предпринимать сервисные действия профсоюза после определенных оргнаизинговых действий со стороны профактива, чтобы не провоцировать иждивенческих настроений у работников.

Организируйте рекламную акцию профсоюза

Для того, чтобы понять зачем нужен профсоюз, работники должны сами составить представление о нем. Чтобы они могли ближе познакомиться с организацией профсоюза:

- можно пригласить работников организации на спортивные соревнования, на профессиональный праздник, конкурс профессионального мастерства организованные профсоюзом;
- предложите агитационный материал (листовки, календари, плакаты, буклеты);
- создайте бригады активистов, раздающих агитационный материал или рекламную продукцию профсоюза на проходных предприятий, ближайших к предприятиям остановках общественного транспорта; по согласованию сторон размещайте стенды с раздаточной литературой в местах массового скопления работников;
- расскажите или продемонстрируйте фильм, о каком-то важном деле профсоюза, покажите подготовленные презентации, направленные на мотивацию работников, других заинтересованных сторон, к созданию профсоюзных организаций.

Сформируйте инициативную группу

Сначала найдите единомышленников. Тех, кто считает, что профсоюз в организации нужен. Как минимум должно быть три человека. Но гораздо лучше, если таких людей будет больше, и они будут представлять различные структурные подразделения организации.

Обычно инициативная группа состоит из добровольцев, которые контактируют с профсоюзом. К этой группе могут присоединиться люди, у которых появляется желание вступить в профсоюз после первых контактов с организатором, когда им объяснят, зачем нужен профсоюз на предприятии, как сами работники могут изменить ситуацию.

С членами инициативной группы следует провести собрание, на котором надо объяснить функции и задачи инициативной группы, рассказать о возможных антипрофсоюзных действиях, как работодателя, так и некоторых работников, необходимо организовать обучение инициативной группы.

Важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и соответственно к этому готовиться. Чем лучше они будут подготовлены, тем менее неожиданной будет реакция работодателя. Помните:

1. Работодатель не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
2. Фиксируйте все нарушения ваших прав в письменной форме.
3. Не позволяйте разделять людей!
4. Не верьте слухам, которые распространяют представители работодателя!
5. Не давайте своих коллег в обиду!
6. Не подписывайте документов против себя!
7. Ищите поддержку и солидарность вне своего предприятия, в других профсоюзных организациях!
8. Информировать общественность о нарушениях прав работников и прав профсоюзной организации!
9. Не ведите единоличные войны.
10. Не поддавайтесь на провокации.
11. Не прекращайте профсоюзной деятельности, неуклонно решайте задачи по защите прав работников.

Функции инициативной группы

Создание инициативной группы является ключевым моментом в деятельности организатора по вовлечению работников в профсоюз и созданию новой организации профсоюза, потому, что:

- а) возникает возможность опираться на конкретных людей в организации;
- б) можно получать достоверную информацию о настроениях работников и координировать их действия;
- в) члены инициативной группы могут вступать в контакт с работодателем и отвечать на его антипрофсоюзные выпады, отрицать утверждения о том, что профсоюз – это организация, усложняющая отношения между работниками и работодателем;
- г) члены инициативной группы становятся центральным звеном в дискуссиях о деятельности профсоюза.

Задачи инициативной группы заключаются в том, чтобы:

- поддержать организатора в его работе;
- создать сеть интенсивного общения работников организации;
- нейтрализовать антипрофсоюзные настроения среди работников;
- сформировать списки работников организации с характеристикой их отношения к профсоюзу (бывший член профсоюза, положительно настроен, отрицательно настроен, решительный противник, равнодушен);
- членам инициативной группы можно поручить работать с работниками конкретных подразделений, распространять печатную продукцию, плакаты, листовки и т.п.

Закрепите за каждым членом инициативной группы 5-10 конкретных потенциальных членов профсоюза, с которыми ему следует проводить агитационную работу. После вступления данных работников в профсоюз они должны оставаться в зоне ответственности данного члена инициативной группы для того, чтобы вовлекать их в профсоюзные акции. На встречах с активом выясняйте у членов группы о проведенных ими беседах с работниками.

Обучение инициативной группы

Для того, чтобы члены инициативной группы стали настоящими помощниками, очень важно, чтобы они как можно быстрее получили ответы на те вопросы, которые возникают у них. Они должны разделять ценности профсоюза и научиться выполнять уставные требования. Инициативная группа должна быть научена предвидеть, а также, в случае необходимости, уметь реагировать на пропаганду работодателя.

Не следует надеяться, что организационная кампания пройдет легко и успешно. На каждом этапе по созданию организации профсоюза и организатор и члены инициативной группы могут столкнуться с антипрофсоюзной деятельностью работодателя. К сожалению, не все работодатели готовы уважать права работников на членство в профсоюзе и защиту своих интересов. Часто работодатель старается помешать созданию и укреплению профсоюзной организации на своем предприятии. Чтобы успешно сопротивляться противодействию работодателя работникам нужны, прежде всего, стойкость и сплоченность.

Таким образом, инициативная группа играет ключевую роль в подавлении антипрофсоюзной пропаганды работодателя. Очень часто пропаганда работодателя эффективна, так как ни группа, ни организатор не подготовили к ней работников. С этой целью организатору следует провести ряд образовательных встреч.

Встреча 1.

Дайте установочное представление о профсоюзе, его миссии в обществе, каким характеристикам должен соответствовать настоящий профсоюз. Покажите художественные фильмы на профсоюзную тематику, обсудите их.

Проследите вместе с группой всю цепочку создания организации профсоюза. Познакомьте со структурой Федерации Независимых Профсоюзов России. Определите, в состав какого профсоюза объединяющего работников вашей или аналогичной отрасли хотела бы войти будущая первичная профсоюзная организация. Рассмотрите структуру профсоюза и найдите в ней место своей будущей организации. Обсудите позитивные примеры деятельности профсоюзных организаций на предприятиях отрасли.

Встреча должна проходить в непринужденной обстановке. Участники встречи должны хорошо познакомиться друг с другом. Пусть они активно обсуждают проблемы создания организации и ее активной работы.

Составьте список членов инициативной группы с контактными телефонами и договоритесь о следующей встрече.

Дайте задание членам инициативной группы поговорить с работниками организации, выяснить их интересы, проблемы и опасения. За каждым членом инициативной группы закрепите свое структурное подразделение организации, группу работников.

Встреча 2.

Обсудите некоторые положения трудового законодательства (ориентируйтесь на те проблемы, с которыми уже пришлось столкнуться работникам организации или на те, которые могут возникнуть).

Рассмотрите права профсоюзов, не забудьте добавить, что работодатели часто нарушают эти права, но с этим можно бороться.

Рассмотрите тему возможной антипрофсоюзной деятельности работодателя и как это можно предотвратить.

Пусть члены инициативной группы расскажут, с кем им уже удалось пообщаться, и как реагировали на беседу работники.

Дайте им новые задания. Например, распространить листовки, агитационные материалы профсоюза.

Рассмотрите устав профсоюза: права и обязанности членов профсоюза, порядок формирования выборных органов. Полезно поговорить о тех гарантиях, которые имеют профсоюзные активисты. Подискутируйте на тему: что может, а чего не может делать работодатель во время возникновения трудовых споров; как профсоюз может участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Предложите членам инициативной группы написать заявления о вступлении в профсоюз (только в том случае, если Вы как организатор, уверены, что они готовы к этому решению).

Затроньте проблемы трудовых споров. Рассмотрите конкретные ситуации, возникавшие в организации.

Поговорите о забастовках, о проблемах законности и незаконности действий работодателя и работников.

Полезно показать хронику коллективных действий профсоюза, чем закончились акции, кто принимал в них участие, приведите примеры профсоюзной солидарности. Информацию по данному вопросу можно взять на сайте ФНПР.

Дайте задание составить информацию о настроении работников в закрепленном за ними подразделении.

Встреча 3.

Можно рассмотреть тему социального партнерства. Рассмотрите содержание регионального трехстороннего соглашения, отраслевого тарифного соглашения, содержание типового коллективного договора. Можно провести деловую игру «Переговоры с работодателем».

Проанализируйте информацию о настроениях работников. Дайте задание поговорить с работниками о коллективном договоре, какие положения они считают наиболее важными.

Рассмотрите предложения работников предприятия, о которых расскажут члены инициативной группы. Обратите внимание на то, что работодатель далеко не всегда соглашается с предложениями работников, что переговоры бывают сложными, иногда заходят в тупик. Расскажите, какую помощь могут получить переговорщики от профсоюза, какие есть целевые профсоюзные фонды, о работе юридической службы, технической инспекции труда.

Теперь можно поговорить о профсоюзных взносах, как они собираются, распределяются, целесообразности их использовании. Рассмотрите положение о ревизионной комиссии, ее цели, задачи и функции.

Попросите членов инициативной группы к следующему занятию подготовить подробный анализ настроений работников в своих подразделениях по форме, заштриховав соответствующую ячейку таблицы, в случае положительного ответа:

№ п\п	Ф.И.О.	Раньше был членом профсоюза	Положительно настроен	Сомневается	Нейтрален	Настроен резко отрицательно

Встреча 4.

Проведите анализ настроений работников, по той информации, которую вам представят члены инициативной группы. Вы сможете наглядно увидеть карту настроений и сделать вывод о готовности работников организации к вступлению в профсоюз.

Если считаете, что ситуация позволяет, начните готовить организационное собрание.

Проработайте повестку дня, порядок ведения собрания. Обсудите возможный состав выборных органов: профсоюзного комитета и ревизионной комиссии, председателя профсоюзной организации.

При подготовке к собранию следует учесть то, как относится к профсоюзу работодатель. Если резко отрицательно, это не может служить препятствием к созданию профорганизации на предприятии, но может вызвать некоторые осложнения. При этом желательно, чтобы:

- время проведения собрания (конференции) не совпадало с рабочим временем;
- место проведения собрания было выбрано вне территории предприятия;
- все приготовления к собранию и агитационная работа велись в условиях «конспирации».

Раздайте бланки заявлений о вступлении в профсоюз для распространения среди положительно настроенных работников.

Помните: член профсоюза вправе ограничить право профсоюза на распространение информации о его членстве в профсоюзе и прежде всего перед работодателем. Часто работники отказываются вступать в профсоюз, если об этом сразу узнает работодатель. При этом следует иметь в виду следующее:

1. В анкете или другом документе вступающий работник должен изъясить свою волю по вопросу ограничения распространения данных об его членстве (если он желает быть нелегализованным членом профсоюза) и в каких случаях это ограничение действует.
2. В данном случае работник должен быть предупрежден, что его права на учет мнения профсоюза при его увольнении, согласование в профсоюзом увольнения в отношении председателя и его заместителей, наступает только, если работодатель предварительно был уведомлен об его профсоюзном членстве.
3. Нелегализованный статус членства не должен быть постоянным. Следует оговаривать момент прекращения данного положения дел: после вступления в профсоюз 50 и более процентов работников предприятия или подразделения, в ходе проведения профсоюзной акции и т.п.

4. Член профсоюза должен дать профсоюзу право раскрывать данные об его членстве правоохранительным органам (суд, прокуратура, трудовая инспекция) на условиях, что эти данные не покинут пределы данных структур.

5. В этой ситуации необходимо иметь способы сбора профсоюзных взносов от нелегализованных членов профсоюза альтернативные удержанию через бухгалтерию предприятия.

Организационное собрание

После завершения подготовительного этапа инициативная группа должна определить дату, время и место проведения организационного (учредительного) собрания и проинформировать работников, написавших заявления и желающих вступить в профсоюз.

На собрании должно присутствовать не менее трех человек, но поскольку вы уже провели подготовительную работу, есть уверенность, что на собрании будет гораздо больше работников. Если затруднительно собрать всех потенциальных участников собрания, проведите учредительное собрание профорганизации в минимальном составе, а когда в организацию вступят другие работники можно провести конференцию организации, где будут присутствовать их делегаты. Необходимо учесть, что для организационного (учредительного) собрания понятие кворума не действует. Так как учреждается первичная организация профсоюза, а работники в соответствии с Уставом вступают в профсоюз, инициативная группа и собирала заранее заявления о вступлении в профсоюз. Заявления могут быть заполнены также в ходе собрания.

Ведут организационное (учредительное) собрание организатор и члены инициативной группы. На собрание можно пригласить работодателя (если он положительно настроен), представителей территориальной организации профсоюза.

Повестка дня первого организационного собрания:

1. О создании первичной профсоюзной организации

(наименование предприятия, организации)

2. О приеме в члены профсоюза.

3. О выборах председателя и его заместителей (желательно избрать заместителями всех членов профкома, что обеспечит их законодательную защиту).

3. О выборах профсоюзного комитета.

4. О выборах контрольно-ревизионной комиссии.

5. О регистрации первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица (что нежелательно, из-за проблем дальнейшего бухгалтерского учета в небольших профорганизациях).

6. О порядке уплаты членских профсоюзных взносов.

7. О вхождении первичной профсоюзной организации в общероссийский профсоюз и ходатайстве о постановке на учет в региональную организацию профсоюза.

В соответствии с Уставом профсоюза и законодательством об общественных объединениях и некоммерческих организациях высшим органом профсоюзной организации является собрание членов профсоюза или конференция. Периодичность проведения собраний и конференций определяют Устав профсоюза и Положение о первичной профсоюзной организации. В период между собраниями (конференциями) руководство деятельностью профсоюзной организацией осуществляет профсоюзный комитет – выборный профсоюзный орган. Порядок голосования (тайное или открытое) определяет собрание (конференция), подсчет голосов производится по каждой кандидатуре. Избранными считаются те, за кого проголосовали более половины участников собрания (конференции). Профсоюзная организация считается созданной с момента принятия соответствующего решения.

Принципиально важно решить вопрос, будет ли вновь созданная первичная профсоюзная организация регистрироваться в качестве юридического лица.

Если профсоюзная организация многочисленна и желает **пользоваться правами юридического лица**, это означает, что она будет иметь свой

расчетный счет в банке, имеете право осуществлять сделки, заключать договоры, приобретать и распоряжаться имуществом, представлять в судах. Но в таком случае возникает обязанность ежеквартально отчитываться в налоговых органах, и во внебюджетных государственных фондах. Для этого необходимо содержать квалифицированного бухгалтера, что может позволить себе только крупная профсоюзная организация.

Однако для целей представительства и защиты социально-трудовых интересов работников, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, проведения коллективных акций государственная регистрация в качестве юридического лица не требуется. В этом случае финансовое обслуживание первичной профсоюзной организации осуществляет комитет территориальной организации профсоюза. Соответствующий орган территориальной организации общероссийского профсоюза, на основании вашего решения, должен принять собственное решение о принятии новой первичной профсоюзной