

## Термины

**ВНУТРИСОЮЗНЫЕ ПРАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА** – права, предоставляемые организациям Профсоюза Уставом Профсоюза и Положением о соответствующей организации Профсоюза, зарегистрированным в вышестоящем органе профсоюза.

**ГАРАНТИИ** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ** - процедура, подтверждающая государственный статус соответствующего образовательного учреждения, уровень реализуемых им образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям государственных образовательных стандартов. Государственная аккредитация образовательных учреждений проводится федеральными и ведомственными государственными органами управления образованием или по их доверенности иными государственными органами управления образованием на основании заявления образовательного учреждения и заключения по его аттестации.

**ГРАЖДАНСКИЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ** (англ. civil rights and duties) - понятие, употребляемое в гражданском праве для обозначения прав и обязанностей, составляющих содержание гражданского правоотношения. Гражданские права и обязанности возникают гл. обр. в силу оснований, предусмотренных законом. В то же время ГК РФ допускает возникновение Г.п. и о. и из действий граждан и организаций, которые, хотя и не предусмотрены законом, но в силу общих начал и смысла гражданского законодательства порождают Г.п. и о. и Г.п. и о. подразделяются в зависимости от содержания на имущественные права и личные неимущественные права; по способу защиты - на абсолютные права и относительные права, по характеру связи субъектов прав и обязанностей с объектами этих прав - на вещные права и обязательственные права (Ю.С., стр. 72).

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ** - определение уровня (ценза) образованности учащихся с помощью государственных образовательных стандартов (норм качества); является обязательной по завершении основного общего образования.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ** - образовательный ценз, образовательный уровень, который должен быть достигнут личностью для получения соответствующих документов об образовании. Закон РФ «Об образовании» трактует государственный образовательный стандарт как сумму трех составляющих: обязательный минимум содержания основных образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучаемых и требования к уровню подготовки

выпускников. Порядок разработки, утверждения и введения государственных стандартов определяется Правительством РФ.

**ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО КОМИТЕТОВ ПРОФСОЮЗА** - совокупность действий профсоюзных кадров и актива по разработке, подписанию, размножению, регистрации, отправке, хранению и контролю за выполнением постановлений организаций Профсоюза и их выборных органов, а также другой профсоюзной документации ( планы, информации и т.д.).

Делопроизводство выборных органов профсоюза осуществляется на основе ежегодно утверждаемой номенклатуры дел комитета профсоюза. Номенклатура дел регулирует объемы документооборота, порядок текущего и длительного хранения и сроки хранения.

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем оплаты работникам за их труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационного и стимулирующего характера.

**КАЧЕСТВО ЖИЗНИ** - социально-экономическая категория, представляющая обобщение понятия «уровень жизни»; включает в себя не только уровень потребления материальных благ, но и удовлетворение духовных, в том числе образовательных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

**КОМПЕНСАЦИЯ** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

**КВОРУМ ПРОФСОЮЗНОГО СОБРАНИЯ** - численное количество членов профсоюза, необходимое для определения правомочности профсоюзного собрания в соответствии с требованиями Устава Профсоюза.

**КОМПЕТЕНЦИЯ** - совокупность полномочий (прав и обязанностей) организаций, выборных органов и председателей организаций Профсоюза, определяющих границы их полномочий в процессе осуществления ими своих функций. Компетенция выборных органов и председателей организаций Профсоюза устанавливается Уставом Профсоюза, Положениями о соответствующих организациях Профсоюза, а также постановлениями Съезда, конференций, собраний и выборных органов профсоюза.

Четкое определение компетенции ( объема и содержания прав и обязанностей) является важным условием нормальной работы комитетов профсоюза всех уровней и председателей первичных и территориальных организаций Профсоюза.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

**ЛЕГИТИМНОСТЬ** (от лат. legitimus-согласный с законом, законный, правомерный, надлежащий, правильный)-юридический термин, применяемый в социологии для характеристики социального порядка, обладающего престижем, в силу которого он диктует обязательные требования и устанавливает образцы поведения.

**МОДЕРНИЗАЦИЯ** — усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

**МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ (МПБ)** - в отличие от прожиточного минимума это стоимостное выражение набора потребительских товаров и услуг с более широким ассортиментом и нормами потребления, учитывающее наличие иждивенческой нагрузки на работающего. Тем самым МПБ представляет собой социальный стандарт дохода, обеспечивающий простое воспроизводство трудовых ресурсов.

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА** есть месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда). Фактически это определение тождественно понятию «тарифная ставка», но не включает в себя квалификационную сложность работ.

**МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА** - побуждение к вступлению в профессиональный союз работников народного образования и науки РФ, связанное с желанием удовлетворения через Профсоюз потребностей в представительстве и защите социально-экономических и трудовых прав и профессиональных интересов работника образования.

**НАДТАРИФНЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ** - денежные выплаты, установленные законодательством либо соглашением субъектов трудовых отношений, отличающиеся от нормальных при особых условиях и режиме труда (тяжелый, особо тяжелый труд, вредные, особо вредные условия труда, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, ненормированный рабочий день, сверхурочные работы, разъездной характер работ, работа в ночное время и т.п.).

**НОМЕНКЛАТУРА ДЕЛ КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА** - систематизированный перечень документов, регулирующий объемы, порядок и сроки их хранения. В номенклатуру дел, как правило, включаются документы, отражающие деятельность соответствующего комитета профсоюза (планы работы, постановления, протоколы, журнал учета членов профсоюза, материалы по заключению коллективных договоров и соглашений, справки, информации по различным направлениям профсоюзной работы, материалы постоянных комиссий профсоюзного комитета и др.), а также документы вышестоящих

профсоюзных органов, органов государственной власти, приказы администрации, необходимые в работе организации Профсоюза, методические материалы и др.

**ОБЩИЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ** - права, являющиеся общими для любых видов общественных объединений: проводить собрания, митинги, шествия, пикетирование; учреждать средства массовой информации; свободно распространять информацию о своей деятельности; участвовать в избирательных объединениях и др.

**ОСНОВНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** - это сумма тарифной части оплаты с надбавками и доплатами за условия и режимы труда, имеющими регулярный характер.

**ОХРАНА ТРУДА** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ (ПМ)** - стоимостное выражение жизненных средств, минимально достаточных для обеспечения жизнедеятельности и сохранения здоровья человека. По своему определению прожиточный минимум не включает в себя затрат, необходимых работающим для содержания и воспитания детей и, следовательно, не позволяет осуществить воспроизводственные функции.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА** - нормативный документ первичной профсоюзной организации, утверждаемый собранием членов профсоюза и определяющий перечень, объем и содержание внутрисоюзных прав организации, выборного органа и председателя первичной организации Профсоюза, который они предполагают использовать в своей деятельности по осуществлению уставных задач.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА** - единоличный выборный профсоюзный орган, избираемый на собрании членов Профсоюза, являющийся одновременно руководителем выборного коллегиального органа (профкома) первичной организации и представляющий без дополнительной доверенности первичную организацию Профсоюза.

**РАБОТНИК** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**РАБОТОДАТЕЛЬ** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**СОГЛАШЕНИЕ** - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ** - регулярные или единовременные вознаграждения работнику за отличия в труде (премии, надбавки за высокое профессиональное мастерство, выслугу лет, экономию материальных и энергетических ресурсов, суммы, выплаченные в счет участия в прибыли организации и т.п.).

Установление показателей, условий и размеров стимулирующих выплат находится в сфере исключительной компетенции и интересов собственника средств производства и используются им в целях дополнительной мотивации трудовой и творческой активности работников, обеспечивающей улучшение общих финансово-экономических результатов деятельности организации.

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**ТАРИФНЫЙ РАЗРЯД (квалификация) работника** - потенциальная способность работника выполнять работы либо должностные обязанности соответствующей сложности и ответственности.

**ТАРИФНАЯ СТАВКА** - выраженная в денежной форме сумма оплаты за выполненную норму труда (работ, услуг) соответствующей квалификационной сложности в единицу времени (час, рабочий день, месяц).

Она, как правило, не включает в себя надбавки и доплаты компенсационного характера, связанные с условиями и режимами труда. Исключение из этого общего принципа делается лишь для узкого круга работ, которым присущи неустраняемые на современном этапе постоянно действующие неблагоприятные факторы производственной среды (подземные работы, водолазные работы на больших глубинах, морское и океаническое рыболовство, постоянная работа в зоне высоких температур и т.п.), учитываемые в тарифных ставках рабочих.

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР** – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию.

**УСЛОВИЯ ТРУДА** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** - степень соизмерения результатов с затратами. Применительно к профсоюзной работе различают социальную и экономическую эффективность.

Социальная эффективность проявляется в повышении мотивации профсоюзного членства, улучшении микроклимата в педагогических коллективах, степени информированности работников образования, в целом, общества о целях, задачах, предложениях и требованиях профсоюзов, в устранении недостатков в работе профсоюзных организаций, формировании их положительного имиджа и др.

Экономическая эффективность направлена на членов Профсоюза, и она может быть получена за счет бесплатных для члена профсоюза юридических консультаций, за счет того, что квалифицированное отстаивание профсоюзными комитетами интересов членов Профсоюза в судах и иных органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (на своевременную зарплату, пенсию по выслуге лет и др.) позволяет возвращать членам Профсоюза определенные суммы в их семейный бюджет. Кроме того, восстановление профсоюзными органами прав членов Профсоюза при незаконном увольнении также позволяет им пополнить семейный бюджет и др.