

## МЕНЕДЖМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

---

УДК 378.1:331.105.445  
ББК 4448.04+Ф72(2Рос),94

ГСНТИ 14.01.75

Код ВАК 13.00.05

### **Забара Людмила Ивановна,**

кандидат философских наук, профессор, председатель комиссии по инновационной деятельности первичной профсоюзной организации работников, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 218; e-mail: ProfkomRb@yandex.ru.

### **Малафеева Светлана Николаевна,**

кандидат биологических наук, профессор, председатель первичной профсоюзной организации работников, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 218; e-mail: ProfkomRb@yandex.ru.

### **Садкина Татьяна Михайловна,**

кандидат философских наук, доцент, заместитель председателя первичной профсоюзной организации работников, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 218; e-mail: ProfkomRb@yandex.ru.

### **ПРОФСОЮЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА: НОВЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профсоюзная организация, полифункциональная и проектная деятельность, инновационные проекты, психологический климат, социальное партнерство, социальная защита, трудовые права и отношения, коллективный договор, работодатель, мониторинг, модернизация.

**АННОТАЦИЯ.** Представлены традиционные основания деятельности первичной профсоюзной организации работников УрГПУ и инновационные программы, определяющие новые векторы ее развития. Рассмотрена полифункциональная модель работы профсоюзной организации. Эффективность и качество этой деятельности явились предметом социологического исследования и мониторинга обратной связи с трудовым коллективом. Рассмотрены новые инновационные проекты: «Качество жизни работников университета», комплексная программа социальной ответственности первичной профсоюзной организации и администрации УрГПУ и «Преодоление» (профилактика профессионального и эмоционального выгорания). Проекты имеют свои цели, задачи, способы их решения. В целях повышения профессионализма, социальной репутации и имиджа профсоюзных организаций высшего и среднего образования Свердловской области отдельные элементы программы «Преодоление» были опробованы на семинарах профсоюзного актива. Реализация программы «Преодоление» позволит развивать психическую устойчивость, профессиональную мобильность, способность и готовность членов профсоюза быстро и успешно овладевать новыми технологиями, приобретать современные знания и умения. В настоящее время первичная профсоюзная организация реализует данные проекты не только в своем коллективе, но и в Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также в рамках международного проекта – Конгресса работников Профсоюзов России и республики Абхазия.

### **Zabara Lyudmila Ivanovna,**

Candidate of Philosophy, Professor, Chairwoman of Innovation Activity Committee of the Primary Trade Union Organization, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

### **Malafeeva Svetlana Nikolaevna,**

Candidate of Biology, Professor, Chairwoman of the Primary Trade Union Organization, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

### **Sadkina Tat'yana Mikhaylovna,**

Candidate of Philosophy, Associate Professor, Deputy Chairwoman of the Primary Trade Union Organization, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

### **PEDAGOGICAL UNIVERSITY TRADE UNION ORGANIZATION: NEW VECTORS OF DEVELOPMENT**

**KEYWORDS:** trade union organization, poly-functional activity, innovative projects, psychological climate, social partnership, social protection, labour rights and relations, collective bargaining, employer, monitoring, modernization.

**ABSTRACT.** The article presents traditional foundations of activity of the primary trade union organization of USPU and innovative programs defining the new vectors of its development. The authors describe the poly-functional model of activity of a trade union organization including various functions, goals and tasks. Effectiveness and quality of this activity are subject to sociological study and monitoring the feedback with the working collective. New innovative projects are described, among them: "Quality of Life of the University Staff", complex program of social responsibility of the primary trade union organization of USPU and the project "Overcoming" (prevention of professional fading). The projects have their goals, tasks and ways to reach them. To promote professionalism, social reputation and image of trade unions of higher and vocational education in Sverdlovsk region, some elements of the program "Overcoming" were tested on the seminars for trade union leaders. The implementation of the program "Overcoming" will help to develop

psychological resistance, professional mobility, ability and readiness of trade union members to master new technologies, acquire the necessary knowledge and skills. At present, the primary trade union organization of USPU implements these projects not only in USPU, but in Sverdlovsk Regional Trade Union of Educational and Scientific Staff of the Russian Federation, and in the frameworks of the international project – Congress of Trade Union Members of Russian and Republic of Abkhazia..

Российская система высшего образования переживает сегодня динамичное, противоречивое, а порой и драматическое время модернизации. Меняется его структура, содержание, механизмы финансирования и господдержки, критерии эффективности и требования к кадрам.

Все эти изменения глубоко отражаются на работниках высшей школы, а, следовательно, непосредственно затрагивают и крупнейшую общественную организацию, представляющую их интересы – Профсоюз работников образования и науки Российской Федерации.

В сложившейся ситуации как никогда возрастает роль социального диалога администрации и профсоюзной организации вуза. Только активная и грамотно работающая профсоюзная организация может стать достойным партнером в конструктивной работе по вопросам соблюдения трудовых прав и социальной защиты работников вуза.

В самих вузовских педагогических коллективах все более и более укрепляется мысль о том, что надо модернизироваться, чтобы соответствовать вызовам времени. Какую роль в этом процессе сыграет Профсоюз? Какие задачи сегодня считаются приоритетными и как они решаются?

Рассмотрим это на примере деятельности первичной профсоюзной организации работников Уральского государственного педагогического университета.

Известно, что профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социальных, трудовых прав и интересов.

Применительно к профсоюзной организации вуза – это совокупность различных видов такой практической деятельности, содержанием которой является решение тех или иных задач по удовлетворению разнообразных потребностей членов Профсоюза в сфере трудовых отношений или учебной деятельности. Так, традиционными для вуза можно считать следующие основные направления работы:

- социально-правовая защита сотрудников; профилактика правонарушений;
- организация мероприятий, направленных на охрану труда, создание на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда (комиссия по охране труда);

- участие в учебно-производственной работе (Ученый совет, конкурсная комиссия, деканские совещания, комиссия по трудовым спорам);

- организация мероприятий, направленных на оздоровление и отдых работающих и членов их семей (комиссия по социальному страхованию);

- организация культурно-массовой работы;

- организация жилищно-бытовой работы (жилищная комиссия и комиссия по общественному питанию);

- сотрудничество с Советом ветеранов УрГПУ.

В последнее время профсоюзная организация УрГПУ существенно расширила свои полномочия, наполнив их новым содержанием и видами деятельности, а именно:

- ведет коллективные переговоры, заключает коллективный договор с работодателем (администрацией) на уровне вуза, содействует его реализации;

- принимает участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников, а также по вопросам формирования новых социальных программ на уровне вуза и другим вопросам в интересах членов Профсоюза;

- принимает участие в разработке программ занятости, реализации мер по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

- осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне вуза, а также контроль за выполнением коллективного договора;

- оказывает методическую, консультационную, юридическую и материальную

помощь членам Профсоюза, профсоюзным организациям структурных подразделений вуза и профессиональным группам;

- осуществляет подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и актива, правовое обучение членов Профсоюза;

- организует прием в Профсоюз и учет членов Профсоюза, принимает меры по повышению мотивации профсоюзного членства.

Можно с полным основанием утверждать, что сегодня в вузах складывается и успешно функционирует модель полифункциональной деятельности профсоюза, включающая разнообразные функции: организационную, мотивационно-коммуникативную, представительскую, правовую, контролирующую, обучающую, информационную функцию мониторинга самоуправления и некоторые другие.

Обратим внимание на первые две. Организационная функция занимает лидирующее положение по нескольким причинам: не секрет, что успех деятельности профсоюза в вузе зависит от умения выстроить работу, руководить ею, достойно представлять интересы членов первичной профсоюзной организации, отвечать за решение поставленных задач, грамотно выстраивая партнерские отношения.

Мотивационно-коммуникативная функция включает в себя меры по мотивации профсоюзного членства, взаимодействие профсоюзного актива с членами Профсоюза, участие в жизни коллектива, личностную самореализацию и профессиональную идентичность. Содержательно это представлено в целом комплексе показателей – мотивов профсоюзного членства, это:

1. Бесплатные юридические консультации.
2. Обязательное предварительное согласие профкома при увольнении по инициативе администрации в случаях:
  - сокращения штата;
  - несоответствия занимаемой должности;
  - недостаточной квалификации;
  - состояния здоровья;
  - при болезни свыше 4-х месяцев подряд.
3. Бесплатное представительство интересов работника профсоюзом в судах и комиссиях по трудовым спорам.
4. Распространение действия коллективного договора и его положений.
5. Гарантированная защита при расследовании несчастного случая на производстве и связанного с производством.
6. Дополнительные гарантии в случаях производственного травматизма и профзаболеваний.
7. Возможность коллективных защитных действий (забастовки, пикеты, митинги, шествия и т.д.).

8. Согласование с профсоюзным комитетом:

- сверхурочных работ;
- работы в выходные дни;
- очередности отпусков;
- перенесение отпусков на следующий год;
- установление систем оплаты труда и форм материального стимулирования, положений о премировании.

9. Дополнительный контроль соблюдения трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности, выдачи спец-одежды и средств индивидуальной защиты, возмещения вреда.

10. Дополнительная гарантированная защита профсоюзного актива.

11. Возможность повышения знаний через систему профсоюзного обучения (правовых, экономических, профессиональных).

12. Получение информации по всем интересующим вопросам через профсоюз и его печатные издания.

13. Возможность участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

14. Получение материальной помощи из средств профсоюза.

15. Моральное поощрение от профсоюза.

Основным документом, обеспечивающим профессиональную и социальную поддержку, охрану и улучшение условий труда сотрудников университета, является Коллективный договор, основанный на следующих принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учета интересов сторон;
- заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективного договора;
- контроля выполнения принятого коллективного договора;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Эффективность и качество этих отношений стали предметом серьезного социологического исследования, проведенного профкомом УрГПУ в 2013–2015 гг. Метод анкетирования позволил узнать об осведомленности сотрудников о содержании этого документа, степени удовлетворенности выполнением коллективного договора, информированности сотрудников о произ-

водственно-трудовых, экономических, социальных правах работников, а также выяснить пожелания по повышению эффективности коллективного договора, его дополнению и изменению. Детализация анкет дала возможность качественной оценки мониторинга опросов по условиям и охране труда, его оплате, социальной и материальной поддержке работников университета, оценке степени эффективности работы администрации и профсоюза по защите социально-экономических прав и некоторые другие аспекты (всего 14 вопросов).

Результаты исследования обсуждались на заседаниях расширенного профкома работников и были использованы в практической деятельности профсоюзной организации, что свидетельствует об обратной связи с трудовым коллективом, учете мнений и потребностей работников по повышению эффективности коллективного договора.

В настоящее время профсоюз УрГПУ не только продолжает работу в рамках мониторинга, но уже включился в **новые инновационные проекты**: «Качество жизни работников университета» (действующая комплексная программа социальной ответственности первичной профсоюзной организации и администрации УрГПУ) и «Преодоление» (профилактика профессионального и эмоционального выгорания). Данные проекты открывают новые возможности в деятельности профсоюзных организаций по созданию партнерства, корпоративной социальной ответственности, соблюдению законодательства в сфере охраны труда и техники безопасности, а также смягчению отрицательных последствий снижения уровня жизни, оказании помощи в тяжелых жизненных ситуациях, организации отдыха и оздоровления работников.

Каждый из проектов имеет свои цели, задачи, способы их решения и инновационную составляющую. Это, безусловно, имеет значение для профсоюзной организации.

Разработчики программы исходят из того, что действенным механизмом формирования условий для повышения уровня социальной ответственности является институт социального партнерства, основой которого становится диалог и взаимовыгодное сотрудничество администрации и профсоюза. Социально-ориентированная деятельность инвестирует в самое главное достояние общества – человеческий потенциал – для повышения качества жизни работников университета. Актуальность социальной ответственности первичной профсоюзной организации и администрации очевидна. Социальное партнерство является не просто желаемым предпочтительным вариантом, но единственно возможным и

разумным способом цивилизованного решения противоречий в сфере социально-трудовых отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией.

В соответствии с этим поставлены **цель и задачи программы**.

**Цель программы:** развитие благоприятных условий для дальнейшей деятельности по повышению качества жизни работников УрГПУ в рамках социального партнерства на принципах корпоративной социальной ответственности.

#### **Задачи:**

– представительство и защита основных элементов качества жизни работников университета – индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников при взаимодействии с администрацией вуза, органами государственной власти, органами самоуправления, общественными и иными организациями;

– реализация прав членов Профсоюза на представительство в коллегиальных органах управления университетом для содействия развитию условий повышения качества жизни работников университета.

В соответствии с целью и задачами выстраивается трехуровневая структура развития социального партнерства – внутривузовская, межвузовская (региональная) и всероссийская.

Каждой из них соответствует своя программа улучшения качества жизни работников вуза. Так, на **первом уровне** она реализуется в направлениях:

- социально-правовой защиты;
- охраны труда и создания здоровых и безопасных условий на рабочем месте;
- оздоровление и отдых работающих и членов их семей;
- организация культурно-массовой работы;
- организация жилищно-бытовых условий.

На **втором (межвузовском / региональном)** уровне комплексная программа социальной ответственности первичной профсоюзной организации и администрации УрГПУ: «Качество жизни Университета» представлена:

– взаимодействием с Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерацией профсоюзов Свердловской области, Правительством Свердловской области, полномочным представителем Президента РФ и УРФО.

Прежде всего, это касается систематического обучения профсоюзного актива в виде выездных семинаров, деловых игр с участием профсоюзных организаций других

вузов; обучения уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда с привлечением отдела правовой работы и охраны труда Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

На базе Уральского государственного педагогического университета совместно с обкомом Профсоюза и председателями вузовских и студенческих организаций Свердловской области был организован областной конкурс «КОК – 2012» по совершенствованию работы комиссии общественного контроля организации питания вузовских столовых. Профессиональные интересы работников были представлены на совместном совещании профсоюзного актива работников вузов, где выступили с презентацией «О совместной работе администрации и профкома УрГПУ по готовности вуза к новому учебному году», конференции молодых учителей в рамках Всероссийского педагогического собрания.

На **третьем (всероссийском) уровне** деятельность первичной профсоюзной организации работников УрГПУ связана с взаимодействием с Центральным Советом Профсоюза, Всероссийским педагогическим собранием, Общероссийским Народным Фронтом и другими организациями.

Первичная профсоюзная организация работников УрГПУ является ассоциированным членом Всероссийского педагогического собрания и Всероссийского Народного Фронта.

В 2013 г. Уральский государственный университет принял участие в ресертификационном аудите системы менеджмента качества с расширением границ СМК и созданием интегрированной системы менеджмента путем введения требования международных стандартов. Впервые в России мы подтвердили соответствие требованиям стандартам «Социальная ответственность организации. Требования» и «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования».

Мониторинг качества действующего проекта осуществляется ежегодно в виде социологического опроса: результаты мониторинга анализируются и учитываются в дальнейшей работе.

Профком работников является признанным лидером по готовности обсуждения и решения вопросов социальной поддержки (по данным анкетирования в 2014 г. в профком обратились 37,3%), поэтому учитывается его вклад в деятельность университета, например, при поощрении работников, их аттестации, при конкурсах на замещение научно-педагогических должностей.

Вторая действующая программа «Преодоление» (профилактика профессионального и эмоционального выгорания) – инновационный проект, гордость профсоюзного комитета, получивший высокую оценку Свердловской областной организации Профсоюза образования и науки РФ и представленный на международном уровне – Международном Конгрессе работников Профсоюзов России и Республики Абхазия (10–15 мая 2016 г.).

Впервые программа «Преодоление» была представлена на Пленуме Свердловской областной организации Профсоюза. Ее практическая часть вошла в качестве самостоятельного блока в Программу «Школа эффективного руководителя» – совместный проект Свердловского областного комитета Профсоюза, профсоюзного комитета работников УрГПУ и Центра непрерывного образования УрГПУ.

С 16 по 18 июня 2015 г. состоялся первый совместный семинар председателей профсоюзных организаций работников и преподавателей – членов профкома образовательных организаций профессионального и высшего образования Свердловской области. Участники обучающего семинара отметили высокий уровень подачи материала, приобретение слушателями практических навыков, интересные лабораторные исследования в ходе занятий. Все это стало возможным благодаря приглашению организаторами в качестве лекторов высокопрофессиональных специалистов в сфере биологии, медицины, психологии, педагогики, философии, этики.

Ценность данного проекта заключается в том, что он позволяет целенаправленно строить систему профилактики эмоционального и профессионального выгорания деятельности педагога. Чтобы стимулировать рост качества жизни и профессиональной деятельности педагога, преодолевать его нахождение на пике профессионального личностного расцвета, необходимо развитие личностных ресурсов способных, подобно иммунитету, противостоять факторам, вызывающим выгорание.

В целях повышения профессионализма, социальной репутации и имиджа профсоюзных организаций отдельные элементы Программы «Преодоление» были апробированы на семинарах профсоюзного актива педагогических колледжей и вузов области. Отзывы участников семинаров подтверждают востребованность и необходимость продолжения этой работы.

Единство теоретической (курс лекций) и практической (семинары аутотренинги, блиц-опросы, деловые игры, элементы арт-терапии и др.) частей стало залогом успеш-

ного продвижения проекта, его востребованности и популярности. Тем более что в рамках реализации программы «Преодоление» планируется развивать в целях профилактики эмоционального и профессионального выгорания:

- психическую устойчивость;
- профессиональную мобильность, способность и готовность члена профсоюза быстро и успешно овладевать новыми технологиями, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность деятельности;

- рефлексивность в межличностном взаимодействии членов профсоюзной организации образовательного учреждения, приводящую к осознанию себя, своих качеств, свойств, характеристик, успехов и неудач в профессиональной деятельности, их причин для успешного предотвращения возникновения стрессовых ситуаций, психологического давления и манипуляций;

- социальный интеллект как условие для правильного понимания поведения других специалистов в организации эффективного межличностного взаимодействия и успешной адаптации.

В результате освоения содержания данной программы, слушатели должны:

**Знать:**

- причины возникновения эмоционального и профессионального выгорания работников образовательного учреждения;
- основные симптомы эмоционального и профессионального выгорания.

**Уметь:**

- организовывать эффективное взаимодействие между работниками, как условие недопущения конфликтных ситуаций в коллективе;

- использовать полученные в ходе освоения программы знания, умения, навыки для повышения эффективности своей деятельности и деятельности коллектива в целом;

- разрабатывать рекомендации и оказывать методическую помощь в адаптации работников к стрессовым факторам профессиональной среды.

**Владеть:**

- навыками предупреждения и преодоления симптомов эмоционального и профессионального выгорания у работников образовательного учреждения;

- навыками предупреждения ситуаций психологического давления и манипуляций как в быденной жизни, так и в профессиональной среде;

- методиками диагностики синдромов эмоционального и профессионального выгорания, хронической усталости.

Развитие Программы представлено тремя этапами:

**этап I** – апробация программы с участием председателей профсоюзных организаций структурных подразделений УрГПУ (32 человека);

**этап II** – реализация совместного проекта «Школа эффективного руководителя» с участием Свердловской областной организации Общероссийского Профсоюза образования и Уральского педагогического университета в лице первичной профсоюзной организации работников УрГПУ.

В рамках данного проекта разработанная нами программа «Преодоление» стала модулем программы дополнительного образования «Основы профсоюзной деятельности в образовательной организации», которая была реализована среди председателей профсоюзных организаций работников вузов и ссузов г. Екатеринбурга Свердловской области.

**этап III** – предполагает дальнейшую работу в рамках программы дополнительного образования.

В настоящее время она представлена такими интересными темами, как:

- Тайм-менеджмент в деятельности работников и членов профсоюзных организаций образовательных учреждений.

- Фитодизайн как средство профилактики эмоционального и профессионального выгорания.

- Элементы арт-терапии как средство воздействия на психоэмоциональное состояние человека.

- Аутотренинг как фактор профилактики эмоционального выгорания.

Полагаем, что данный инновационный проект помогает решить следующие задачи, актуальные для педагогов высшей школы:

- овладение методиками, технологиями и совершенствование навыков предупреждения и преодоления симптомов эмоционального и профессионального выгорания у работников образовательного учреждения;

- развитие и совершенствование эффективного взаимодействия между работниками, как условие недопущения конфликтных ситуаций в коллективе, эмоционального и профессионального выгорания;

- предупреждение возникновения ситуаций психологического давления и манипуляций как в быденной жизни, так и в профессиональной среде;

- разработка рекомендаций и помощь в адаптации работников к стрессовым факторам профессиональной среды (недостаток времени, значительные эмоциональные и информационные нагрузки и т.д.);

- овладение методами выявления синдромов эмоционального и профессионального выгорания, хронической усталости; профилактики и реабилитации с учетом индивидуальных особенностей членов профсоюза.

Именно поэтому в ожидаемых результатах программы «Преодоление» мы обозначили следующие:

1. Совершенствование профессиональных компетенций членов профсоюзных организаций образовательных учреждений.

2. Формирование психолого-педагогической готовности у председателей к реализации в своей деятельности полученных знаний, умений, навыков в развитии эмоциональной устойчивости к травмирующим факторам рабочей среды, профилактики профессионального выгорания, возникновения психосоматических заболеваний.

3. Снижение количества сотрудников, нуждающихся в стационарном лечении, увеличение производительности труда, улучшение психологического климата в подразделениях университета.

4. Повышение имиджевых позиций первичной профсоюзной организации работников УрГПУ.

Представленные нами проекты «Качество жизни работников университета» и «Преодоление» стали участниками и ди-

пломантами Всероссийского конкурса «Траектория успеха» на лучшую программу деятельности первичной профсоюзной организации работников вузов в 2014 и 2015 гг.

Практика показывает, что в профсоюзной работе университета участвуют наиболее ответственные, активные профессиональные сотрудники.

Членство в профессиональном союзе объединяет людей, делает трудовые коллективы людей более сильными, способными решать сложные профессиональные задачи, формирует более приемлемый социально-психологический климат, способствует успешному развитию университета в нынешней социально-экономической ситуации.

Профсоюзный комитет УрГПУ находится в постоянном поиске новых, эффективных и значимых для сотрудников видов деятельности, которые делают более результативным взаимодействие профсоюза и администрации в решении наиболее острых проблем вуза, придает новый импульс системе социального партнерства.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Коллективный договор между работодателем и научно-педагогическими работниками и другими категориями работников УрГПУ // Информационный бюллетень. № 252. 2013. 62 с.
2. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности // Федеральный закон: принят Гос. Думой 12.01.1996 г., ред. от 31.01.2016. URL: .
3. Положение о первичной профсоюзной организации работников Уральского государственного педагогического университета Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2014. 33 с.

#### L I T E R A T U R A

1. Kollektivnyy dogovor mezhdru rabotodatelem i nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami i drugimi kategoriyami rabotnikov UrGPU // Informatsionnyy byulleten'. № 252. 2013. 62 s.
2. O professional'nykh soyuzakh, ikh pravakh i garantiyakh deyatel'nosti // Federal'nyy zakon: prinyat Gos. Dumoy 12.01.1996 g., red. ot 31.01.2016. URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_8840/).
3. Polozhenie o pervichnoy profsoyuznoy organizatsii rabotnikov Ural'skogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta Profsoyuzra rabotnikov narodnogo obrazovaniya i nauki RF. Ekaterinburg : Ural. gos. ped. un-t, 2014. 33 s.