



ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
«БЫТЬ ЧЛЕНОМ РПРАЭП ВЫГОДНО»

Москва, 2014

Сохраняющаяся на протяжении последних лет тенденция снижения численности членов профсоюза говорит о том, что актуальность темы мотивации профсоюзного членства очевидна. В любой деятельности важно понимать, что движет человеком и профсоюзная работа в данном случае не является исключением. Как объяснить, что профсоюз это единственная организация, которая способна защищать работников в случае притеснения или незаконного увольнения? Как заинтересовать работников членством в профсоюзной организации? Как пробудить желание к совместной профсоюзной деятельности? Эти вопросы, пожалуй, знакомы большинству профсоюзных лидеров и активистов.

Несомненно, что профработников и активистов интересует, прежде всего, практика вовлечения в члены профсоюза. Вопросы опыта работы по мотивации неоднократно рассматривались на заседаниях президиума ЦК профсоюза, в 2010 году выпущен первый сборник опыта работы по мотивации профсоюзного членства, в постановлениях IV съезда, II пленума, III пленума ЦК профсоюза указывалось на необходимость активизации работы по вовлечению в члены профсоюза.

Членские профсоюзные организации РПРАЭП в настоящее время находятся в различных социально-экономических условиях, а, следовательно, в финансовых возможностях профсоюзных организаций. В связи с этим, поступившие в аппарат РПРАЭП материалы весьма неоднородны как по описанным в них способам и методам решения вопросов мотивации, так и по стилю изложения.

В сборнике мы публикуем материалы в основном в том виде, в котором они были представлены в аппарат РПРАЭП.

Настоящий сборник подготовлен в соответствии с постановлением IV пленума ЦК РПРАЭП от 14 ноября 2013 года и включает в себя практический опыт работы по мотивации профсоюзного членства членских профсоюзных организаций, представивших материалы в аппарат РПРАЭП.

В то же время, в данном сборнике мы затронули некоторые теоретические основы вопросов мотивации, которые также необходимы для проведения работы по мотивации профсоюзного членства в профсоюзной организации.

Мы надеемся, что этот материал представится интересным Вашему вниманию, окажет помощь в проведении обучения профсоюзных кадров и актива на местах.

Рецензенты: Кузнецов В.Л., заместитель председателя РПРАЭП
Борисов Ю.В., заместитель председателя РПРАЭП

Автор-составитель: Ложникова С.В., главный специалист отдела организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП

Редактор: Ионкин А.С., заведующий отделом организационной работы и кадров аппарата РПРАЭП

Ответственный за выпуск: Чеснокова И.Ю., заведующая общим отделом аппарата РПРАЭП

Содержание:

Введение	4
----------------	---

Часть I. Теоретические основы мотивации

1. О функциях профсоюзов в современных условиях.....	5
2. Информационная работа	8
3. Немного о приеме в члены профсоюза	11
4. О психологическом климате коллектива.....	16
5. О моральном и материальном стимулировании.....	22
6. Эффективная самомотивация.....	25
7. Вовлечение активистов.....	27
8. Пример листовки о преимуществах членства в профсоюзе.....	29
9. Пример агитационной листовки.....	30
10. Пример листовки из серии «Профсоюз – молодёжи».....	31
11. Профсоюзная агитационная деятельность в картинках.....	32

Часть II. Практический опыт работы членских профсоюзных организаций по мотивации профсоюзного членства

1. Первичная профсоюзная организация ОАО «Машиностроительный завод» (ППО-3).....	35
2. Первичная профсоюзная организация ОАО «Чепецкий механический завод» (ППО-17).....	36
3. Общественная первичная профсоюзная организация Объединённого института ядерных исследований (ОКП-22).....	37
4. Первичная профсоюзная организация ОАО «Новосибирский завод химконцентратов» (ППО-29).....	38
5. Первичная профсоюзная организация работников Производственного объединения «Старт» (ППО-31).....	49
6. Первичная профсоюзная организация ОАО «Кирово-Чепецкий химический комбинат им. Б.П. Константинова» (ППО-141).....	58
7. Территориальная профсоюзная организация г. Сарова (ТПО-279).....	62
8. Первичная профсоюзная организация Горно-химического комбината (ППО-289).....	71
9. Территориальная организация профсоюза городских организаций города Новоуральска (ТОП-370).....	72
10. Первичная профсоюзная организация ФГБУЗ «Сибирский клинический центр ФМБА России» (ППО-431).....	79

Введение

Тема мотивации профсоюзного членства занимает в современном профдвижении одно из первых мест по своей остроте и дискуссионности.

Экономические реформы, смена ориентиров и ценностей у людей, формирование новой «идеологии» общества подтолкнули профсоюзы к активному осмыслению своих целей, задач и функций.

Профсоюзам приходится решать целый спектр многогранных задач, касающихся как защиты в полном объеме социально-трудовых прав и интересов трудящихся, так и создания материальной и моральной заинтересованности работников в профсоюзном членстве. В этой работе нет мелочей. Должны быть использованы все имеющиеся возможности профорганов для того, чтобы сделать профсоюзы привлекательными для трудящихся, а порой – просто помочь людям выжить.

Статус общественной организации дает возможность профессиональным союзам поставить себя в равное положение с органами власти и работодателями. Основным преимуществом профсоюзов в данном случае становится численность его членов, чем их больше и чем сплоченнее члены профсоюза, тем больше у них шансов привлечь внимание к своим проблемам не только работодателей, но и органы власти.

Вступая в профсоюз, работник становится членом организации, права которой гарантированы Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами Российской Федерации. Благодаря этому профсоюзная организация способна эффективно, на законных основаниях представлять, отстаивать и защищать профессиональные, трудовые и социально-экономические права и интересы своих членов.

В данном сборнике мы познакомим вас с некоторыми теоретическими основами мотивации и рассмотрим на практике опыт работы наших членских профсоюзных организаций, который, мы надеемся, для кого-то из вас покажется полезным и интересным.

Мы с признательностью примем ваши замечания, предложения и информацию об имеющемся у вас опыте по мотивации с тем, чтобы в дальнейшем использовать их в работе.

Часть I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ

О ФУНКЦИЯХ ПРОФСОЮЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Прежде чем перейти к рассмотрению функций профсоюзов рассмотрим основные причины, имеющие существенное влияние на снижение профсоюзного членства.

Причины падения профсоюзного членства можно разделить на объективные и субъективные.

Объективные причины:

- изменения в экономической жизни страны, развитие различных форм собственности и хозяйствования;
- сокращение численности работающих в результате последствий реструктуризации и реорганизации предприятий производственного сектора экономики, оптимизации численности работников бюджетной сферы;
- давление на профсоюзы со стороны работодателей, запрет на деятельность первичных профсоюзных организаций;
- несовершенство трудового законодательства;
- замалчивание деятельности профсоюзов в средствах массовой информации, формирование негативного мнения о профсоюзах.

Субъективные причины:

- отставание форм и методов профсоюзов от требований современной жизни общества;
- в ряде случаев наблюдается недостаточная квалификация и профессиональная подготовка профсоюзных кадров;
- слабый уровень правовой защищённости членов профсоюза профсоюзными организациями;
- недостаток информации о профсоюзах на всех уровнях их деятельности.

При всех имеющихся сложностях и недостатках в деятельности профсоюзов бесспорен тот факт, что в современной российской действительности профсоюзы – это наиболее сформированный институт гражданского общества, без активного участия которого вряд ли возможно осуществить реальные и, главное, действительно эффективные преобразования в обществе.

На современном этапе развития профсоюзного движения из основных функций профсоюзов можно выделить: представительскую, защитную и сервисную, т.е. систему «льгот и бонусов для членов профсоюза».

Основная проблема мотивации профсоюзного членства – это *нахождение рационального соотношения* между функциями профсоюзов при их позиционировании в качестве социального института современного общества.

Следует отметить, что *представительскую функцию*, которой профсоюзы уделяют значительное внимание, осуществляя её на различных уровнях социального партнерства, сложно рассматривать в бесспорном порядке как мотивирующий фактор. Мы видим, что трудящиеся, не являющиеся членами профсоюза, пользуются результатами побед профсоюзов. И это очевидно для

всех! Коллективный договор, заключенный профсоюзами после борьбы, станет достоянием всех: и тех, кто активно участвовал в заключении этого коллективного договора, и тех, кто скептически ухмылялся, говоря: «Да ладно, это вы там суетитесь!». Победы, достигнутые профсоюзом, распространяются на всех трудящихся. Это значит, бремя членских взносов, бремя имеющего место негативного отношения со стороны работодателей несёт на себе только часть трудящихся, являющихся членами профсоюза. Это, к сожалению, объективная реальность.

Следующей основной составляющей деятельности профсоюзов является **правозащитная работа** (некоторые утверждают, что «если работник будет уверен, что у него есть правовая защита, он будет идти в профсоюз»).

Основным законом, регламентирующим деятельность профсоюзов, является Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятый 12 января 1996 г. (впоследствии в него был внесен ряд изменений).

В соответствии с этим законом профсоюз имеет право:

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11);
- на содействие занятости (ст. 12);
- на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроль за его выполнением (ст. 13);
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);
- на взаимодействие с работодателем (ст. 15);
- на взаимодействие с другими представительными органами работников в организации, органами управления организацией (ст. 16);
- на бесплатную и беспрепятственную информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17);
- на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров (ст. 18);
- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 19);
- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды (ст. 20);
- на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества (ст. 21);
- на социальную защиту работников (ст. 22);
- на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

Очень часто мы слышим: «А что нам даёт профсоюз?», т.е. мы постоянно встречаемся с потребительским подходом к профсоюзу. Конечно, ряд членов профсоюза хотят что-то получить взамен уплачиваемым членским взносам. И эта «потребительская» составляющая в мотивации профсоюзного членства для трудящихся часто ещё обуславливается силой привычки, а порой, трудными материальными обстоятельствами, при которых даже небольшая материальная помощь может помочь человеку.

Сторонники необходимости усиления *сервисной функции*, т.е. системы «льгот и бонусов за профсоюзное членство», объясняют это присутствием в общественном сознании потребительских мотивов.

В целом эта составляющая занимает еще достаточно большой удельный вес. Как показывают исследования, проведенные Научно-методическим центром социального партнерства и профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, на ряде предприятий (31% опрошенных) основным мотивом своей принадлежности к профсоюзу считают именно получение через него различных социальных и материальных благ.

Вместе с тем, те же исследования выявили усиление и преобладание таких мотивационных факторов, как защита профсоюзами социально-трудовых прав работников во всем их объеме (65 % опрошенных). Надо отметить, что у членов профсоюза с такими установками обозначается осознанное отношение к профсоюзу. Они считают, что в нынешней социально-экономической ситуации необходимо быть членом профсоюза, выступающим как «противовес» работодателю.

Обсуждение в профсоюзной среде проблем мотивации профсоюзного членства показывает наличие серьезных противоречий в идеологических установках профсоюзных работников и активистов. По суждениям одних профсоюз – это фирма, представляющая своим клиентам абонементное обслуживание, по утверждениям других профсоюз – это организация совместного действия по отстаиванию прав и реализации интересов.

Предоставление членам профсоюза льгот и бонусов можно рассматривать как определенный набор ресурсов, обладание которыми для человека в данный момент существенно и выгодно. В то же время, как только потребность в них удовлетворена, исчезает и необходимость поддержания связи с профсоюзом. Организации, выстраивающие с членами профсоюза *исключительно* «потребительские» отношения, загоняют себя в ситуацию, где предоставление льгот и сиюминутных выгод превращается в основу взаимоотношений и взаимодействия, и перевод подобных отношений в русло коллективных, солидарных действий по отстаиванию общественных интересов становится невозможным.

Почему же люди, получая результаты профсоюзной деятельности независимо от того, состоят они или не состоят в членах профсоюза, тем не менее, в большей своей части, предпочитают все же состоять в рядах профсоюза и даже активно в них участвовать?

Потому что до сих пор профсоюзное движение продолжает опираться на тот мощный идеологический пласт, который был создан социалистическим движением. Ведь нам не приходится пока убеждать людей в том, что необходима взаимопомощь, в том, что необходима социальная справедливость, в том, что справедливо, когда человек получает по труду, сколько он заработал, хотя, к сожалению, и такие изменения человеческого самосознания стали иметь место в обществе. А эти ценности формировались в общественном сознании социалистическим движением.

Кто же может понять и вникнуть в суть трудовых, житейских проблем и помочь решить их? Работодатель?... он имеет достаточные силы и средства, чтобы защитить свои интересы, но его интересы зачастую расходятся с интересами наемного работника, входят с ними в противоречие, подчас не оттого, что он не желает помочь, а в силу объективных причин, в силу занимаемого им положения.

Для защиты интересов наемного работника необходима общественная структура, обладающая достаточным интеллектуальным потенциалом и материальными ресурсами. Такой структурой являются профессиональные союзы. Люди создают профсоюз потому, что хотят сохранить свои рабочие места и получать достойную зарплату, обеспечить себе хорошие условия труда и отдыха. Только профсоюз может предложить им свою защиту и поддержку, только профсоюз может компетентно защитить их интересы!

ИНФОРМАЦИОННАЯ РАБОТА

Необходимой составляющей деятельности профсоюза является информационная работа. Одна из приоритетных задач информационной работы в профсоюзной организации – это информирование работников о делах профсоюзов.

Право профсоюзов на информацию – одно из основных прав, призванных обеспечить эффективную реализацию представительской и защитной функций профсоюзов. Оно закреплено в ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и состоит в следующем: для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей и их объединений, органов государственной власти и местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам и обсуждать полученную информацию с представителями работодателей и органов власти; профсоюзы имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации по договоренности с их учредителями, а также сами выступать учредителями средств массовой информации в соответствии с федеральным законодательством.

Информированность членов профсоюза, ее регулярность, позволяют избежать критических ситуаций в профсоюзных организациях, результатом чего нередко являются потери профсоюзного членства, создание альтернативных профсоюзов.

Возможность увеличить численность профсоюзной организации возникает при приёме на работу новых сотрудников. Знакомясь с новыми работниками и помогая им сориентироваться на рабочем месте, члену профкома, профгруппоргу следует проинформировать их о деятельности профсоюза, снабдить информационными материалами, познакомить с коллективным договором.

Зачастую работники на предприятии, где заключен коллективный договор, благодаря которому успешно решаются вопросы соблюдения прав и гарантий работников в области оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций и т.д.

считают, что это происходит без участия профсоюза, в то же время в нерешенных проблемах винят профсоюз. Практика показывает, что члены профсоюза не всегда знают о работе, проводимой профкомом, Центральным комитетом профсоюза о достигнутых результатах по защите индивидуальных и коллективных социально-трудовых интересов работников.

Важно наладить встречный поток информации – от членов профсоюза к профсоюзному комитету о наиболее актуальных проблемах работников предприятия. С этой целью важно помнить, что ничто не может заменить непосредственного общения профсоюзного работника с членами профсоюза. Поэтому в практику работы профкома необходимо ввести регулярное проведение профсоюзных собраний, участие председателя и членов профкома в собраниях профгрупп и цеховых организаций, встречи с членами профсоюза на рабочих местах, прием работников в профкоме по личным вопросам. Популярными формами работы в последнее время становятся ответы председателя на вопросы членов профсоюза по «горячему» телефонному номеру и такой проверенный временем метод, как почтовый ящик профкома, куда каждый член профсоюза может опустить свое предложение или жалобу.

Цель индивидуального общения с работником:

1. Установить контакт – доверительные отношения с работником.
2. Узнать проблемы, с которыми он сталкивается.
3. Информировать о профсоюзе.
4. Показать работнику, что одному чрезвычайно сложно решать проблемы.
5. Научить анализировать источник своих проблем: показать ему, что профсоюз – это единственный способ решить проблемы.

В целях информирования работников предприятия о деятельности профсоюза отдельными нашими членскими профсоюзными организациями выпущены мотивационные иллюстрированные брошюры, в которых лаконично изложены преимущества работников и неработающих пенсионеров, состоящих в рядах профсоюза. Такие материалы подготовлены и представлены в аппарат РПРАЭП:

ППО-3 Первичная профсоюзная организация ОАО «Машиностроительный завод» г. Электросталь (председатель – Прокопов В.Г.);

ТОП-25 Территориальная организация профсоюза РПРАЭП г. Лесной (председатель – Казновская Е.И.);

ППО-29 Первичная профсоюзная организация ОАО «Новосибирский завод химконцентратов» (Председатель – Борисов Ю.В.);

ОКП-123 Объединённый комитет профсоюза № 123 Уральского электрохимического комбината (председатель – Мельников Б.В.);

ПО-124 Профсоюзная организация Сибирского химического комбината (председатель – Иващенко С.Г.);

ППО-289 Первичная профсоюзная организация Горно-химического комбината (председатель – Иваненко В.Ф.);

ППО-382 Первичная профсоюзная организация Приборостроительного завода г. Трехгорный (председатель – Фомин В.В.).

В материалах раскрыты гарантии работникам – членам профсоюза:

- на защиту социально-трудовых прав;
- на бесплатную юридическую помощь;
- на защиту от необоснованного увольнения по инициативе администрации;
- на улучшение условий охраны труда, обеспечение техники безопасности на производстве;
- на единовременную материальную помощь при утрате трудоспособности в результате несчастного случая на производстве;
- на материальную помощь на лечение и дорогостоящие лекарства;
- на отдых детей в оздоровительных лагерях, организацию их досуга и др.

На IV пленуме ЦК профсоюза 14 ноября 2013 года, посвящённом опыту работы и проблемам РПРАЭП по мотивации профсоюзного членства и оптимизации организационных структур, председателями профсоюзных организаций: Борисовым Ю.В. (ППО ОАО НЗХК), Прокоповым В.Г. (ППО ОАО МСЗ) были представлены участникам пленума презентации по мотивации профсоюзного членства.

Богатый информационный материал по всему спектру профсоюзной работы предоставлен ОКП-123 УЭХК (председатель – Мельников Б.В.).

С докладами по вопросам повышения мотивации профсоюзного членства на IV пленуме ЦК профсоюза выступили председатели профсоюзных организаций Бортновский С.К. (ППО ФГУП «ВНИИА им. Н.Л. Духова»), Бабенко Ю.К. (ППО Нововоронежской АЭС), Гудинова Н.С. (ППО «ВНИИАМ им. А.А. Бочвара»).

Отдельно необходимо отметить сайт РПРАЭП, на котором размещается информация о деятельности отраслевого профсоюза. Информационным отделом аппарата РПРАЭП постоянно проводится эффективная работа по обновлению рубрик и публикаций, усовершенствованию сервисных функций сайта и др. На сайте размещена рубрика под названием «Круглый стол», где помимо вышеуказанных профсоюзных организаций можно ознакомиться с информацией о мотивации профсоюзного членства наших членских профсоюзных организаций, пожелавших поделиться своим опытом работы: ППО ОАО НЗХК (председатель – Ю.В. Борисов), ППО ОАО МСЗ (председатель – В.Г. Прокопов), ОКП-123 УЭХК (председатель – Б.В. Мельников), ППО Нововоронежской АЭС (председатель – Ю.К. Бабенко), ППО «ВНИИНМ им. А.А. Бочвара» (председатель – Н.С. Гудинова), ППО Кольской АЭС (председатель - Л.Н. Проскурнина).

Кто владеет информацией - тот владеет ситуацией!

НЕМНОГО О ПРИЁМЕ В ЧЛЕНЫ ПРОФСОЮЗА

Повторимся ещё раз, что любой работник должен получать информацию о профсоюзе не только через листовки, стенды и сайты профсоюзной организации, но и иметь возможность личной беседы с председателем, либо с представителем профсоюзного актива.

Личное общение – основа профсоюзной работы.

Наверное, многие согласятся с тем, что среди широкого круга решения вопросов социально-трудового характера, у председателя профсоюзной организации отмечается ещё одна функция – психотерапевтическая. Её суть в создании председателем атмосферы своеобразного психологического комфорта в коллективе, основными элементами которого являются чувство безопасности у работников, отсутствие у них тревоги и беспокойства за «завтрашний день», оптимистический взгляд на события, происходящие в коллективе, желание сохранять членство в организации, уверенность, что в трудную минуту тебя поддержат и защитят.

Существует определённый набор личностных качеств и черт председателя профорганизации, которые в наибольшей мере содействуют реализации этой функции. К ним относятся: уверенность в себе, вежливость и приветливость, чувство юмора, умение ценить время и уважать мнения других, готовность брать ответственность на себя и не искать «козлов отпущения», искренний интерес к работникам организации, в целом – ориентация на человека.

Немаловажное значение имеет оформление приёмной профкома, а также кабинета, в котором проходит приём потенциальных членов профсоюза и работников-членов профсоюза. Конечно, не каждая профсоюзная организация имеет возможность создать необходимую обстановку, но, в то же время, по возможности, продумайте как оформить приёмную.

Приёмная профкома – это лицо профсоюзной организации. Именно здесь член профсоюза или потенциальный член профсоюза зачастую формируют своё представление об уровне организации, её авторитете, её возможностях и готовности к работе.

Приёмная должна создавать атмосферу уважительного отношения к профсоюзной организации.

Наличие нормальной (не поломанной) офисной мебели, оргтехники, средств связи, стендов и стола с буклетами и проспектами на профсоюзную тему, чистота и освещённость помещения – казалось бы мелочи, но именно они способствуют созданию имиджа профсоюзной организации.

Несомненна в этом процессе роль человека, работающего в приёмной. Эту должность называют - секретарь, хотя на современном языке это уже – офис-менеджер.

От того как он выглядит, какое у него настроение, в какой он интонации разговаривает с людьми, от его выдержки и самообладания, и если хотите, очарования, зависит первое восприятие профсоюза новыми людьми.

Можно привести немало примеров, когда «разъярённый» работник, ворвавшийся в приёмную с претензиями и угрозами в адрес профсоюза, после

нескольких убедительных слов, произнесённых секретарём, и получения исчерпывающей информации, уходил успокоившимся и со словами благодарности в адрес профкома.

Идеальным вариантом для проведения переговоров представляется наличие специального кабинета для приёма работников организации, но допускается проведение приёма и в кабинете председателя профкома.

Важно помнить, что успешное проведение переговоров во многом определяется наличием соответствующих условий для работы. Поэтому создание интереса кабинета чрезвычайно важно.

Желательно, чтобы помещение было оснащено необходимой оргтехникой для просмотра материалов о деятельности профсоюзной организации.

На стенах могут быть дипломы и сертификаты профсоюзной организации и его лидера (ведь работники организации хотят быть уверенными в авторитете профсоюзной организации), на подоконниках – цветы для создания уюта.

Уместно будет предложить чай или кофе. Беседа за чашкой чая создаёт атмосферу доброжелательности и помогает человеку раскрыть свои чувства, искренне поделиться проблемами и, что очень важно, - внутренне успокоиться.

Плавные линии, неяркие полутона, тишина - это условия, помогающие работнику отстраниться от текущих забот. Поэтому комната должна быть изолирована от шума, вибрации и неблагоприятных факторов.

Оптимальной считается температура от 20 до 22 °С.

Комнату не следует перенасыщать мелкими деталями, они будут раздражать, действовать стимулирующе, а не расслабляюще. По этой же причине не рекомендуется использовать яркие, блестящие поверхности. Шторы (жалюзи) на окнах должны быть из материалов, смягчающих солнечный свет. Светильники должны обеспечивать мягкий и рассеянный свет. По мере возможности следует приобрести мягкие, удобные кресла с высокими спинками, которые способствуют максимальной релаксации и формированию атмосферы доверительной беседы. Идеальный вариант посадки председателя и работника - напротив друг друга, чуть наискосок, чтобы видеть лица друг друга и без труда перевести взгляд в сторону, если того потребует ситуация.

Рассмотренный нами вариант оформления кабинета председателя является идеальным, но даже в случае, если этот вариант недоступен, беседы можно проводить в углу обыкновенной отдельной комнаты, посадив работника спиной к двери, тем самым ограничив его поле зрения, чтобы он сосредоточился на разговоре с Вами.

Серьезный разговор о вопросах, волнующих работника может состояться и у работника на рабочем месте (если позволяют условия) или даже на нейтральной территории, например, сквер, прогулка по территории предприятия (организации). Главное – это найти такое место, где работнику не будут мешать отвлекающие моменты. В крайнем случае, контакты можно устанавливать по телефону, но они малоэффективны.

Во время разговора помните о четырех основных правилах:

1. Слушайте!

Это самое важное качество для председателя (профактивиста) профсоюзной организации. Очень часто люди стремятся прочесть лекцию или произнести заранее подготовленную речь. Вместо этого нужно научиться вызывать собеседников на разговор, задавая вопросы. Покажите им, что вас интересует их мнение. Не прерывайте говорящих.

2. Не думайте, что вам заранее известны проблемы товарищей по работе.

Часто то, что кажется важным вам, совсем не волнует ваших коллег. Будьте открыты для диалога, тогда вы сможете лучше понять проблемы и тревоги других.

3. Не спорьте.

Не начинайте сразу спорить, заставляя собеседника защищаться. В таком случае он может навсегда остаться при своем мнении.

4. Не уходите от трудных вопросов.

Если вы не знаете, как ответить, скажите об этом. Пообещайте найти ответ и позже вернуться к этой проблеме.

Подготовьтесь к беседе заранее, продумайте её план. Беседу можно построить по такой схеме:

1. Представьтесь.

Четко и кратко объясните, кто вы и о чем хотите поговорить.

2. Расскажите, почему вы обратились именно к этому человеку (вы встречались раньше, у вас есть общие знакомые и т.д.). Продемонстрируйте, что он вызывает у вас интерес как человек, а не только как потенциальный член профсоюза (поделитесь своими воспоминаниями, спросите о его семье, об общих знакомых (если такие имеются) и т.д.).

3. Объясните причину, побудившую вас заняться профсоюзной работой (или участвовать в определенной кампании профсоюза), но не говорите много о себе. Вкратце опишите свой опыт, на котором основано то, что вы собираетесь сказать, а потом постарайтесь задать вопросы, показывающие, что вам знакомы проблемы, с которыми сталкивается работник.

4. После того, как разговор перешел в спокойное, доверительное русло, вы можете обратиться к работнику с вопросами, которые позволят вам собрать следующую информацию:

Как долго и на каких условиях занят работник на данном предприятии?

С какими проблемами он сталкивается?

Какие пути решения он видит?

Немаловажное значение имеет и то, как мы задаем вопросы в процессе нашего общения. Не задавайте слишком общих вопросов, как например, «Как к вам относятся на работе?» - вы получите лишь уклончивые или неоднозначные ответы. Будьте конкретны.

Например, после проведения агитационной работы по приему в члены профсоюза часто сомневающимся работникам задают поверхностный вопрос: «Ну, когда ты будешь вступать в профсоюз?», а вы попробуйте задать вопрос в другой форме, с указанием конкретного времени, например: «Когда тебе удобней будет прийти написать заявление - в среду или пятницу?». Поставленный в такой форме вопрос, как правило, подталкивает потенциального члена профсоюза задуматься и принять уже конкретное решение. Конечно, это не значит, что все сразу придут к вам в профком с желанием вступить в профсоюз, но, в то же время, может и поспособствовать некоторым работникам сделать уверенный шаг в сторону профкома.

5. Приведите примеры того, как члены профсоюза на других предприятиях (или на вашем предприятии, если такие примеры есть) добились решения своих проблем и улучшения положения. В объяснении подчеркивайте активную роль, которую работники сами сыграли в этом процессе, давая понять, что подобное участие необходимо.

6. Объясните работникам, что создание профсоюза – лучший способ решения проблем, возникающих на предприятии. Попытайтесь опровергнуть неверную информацию, полученную работниками от работодателя или почерпнутую из слухов или предрассудков.

7. Если ваш разговор зашел в тупик, постарайтесь гладко завершить его и предложите продолжить беседу в следующий раз. Вы не должны вызывать негативные эмоции и заставлять человека, с которым вы говорите, чувствовать, что на него оказывается давление. Оставьте себе возможность возобновить разговор в лучшее время.

8. Если вы нашли человека, настроенного в пользу профсоюза, попытайтесь убедить его принять более активное участие в профсоюзной работе. Спросите, как он видит свое место в профсоюзе, какой совет он дал бы организации, что хотел бы сделать. Нет смысла пытаться заставить написать заявление работника, который в беседе с вами на самом деле не убедился, что профсоюз нужен.

9. Не забудьте спросить работника по поводу того, с кем еще следует поговорить, как связаться с этими людьми, какие проблемы их больше волнуют.

10. Убедитесь, что работник знает, к кому обратиться за помощью или дополнительной информацией. Оставьте ему координаты профкома.

11. Заканчивайте беседу на более личной ноте. Это еще раз будет подтверждением тому, что ваш интерес к работнику не исчерпывается тем, поддержит ли он профсоюз.

После окончания разговора занесите его итоги в личную карточку работника или на карту рабочего места. Помните: даже если работник настроен негативно, это не повод никогда больше к нему не обращаться. Из-за ваших успехов, действий администрации или личных причин он может изменить свое мнение. Обязательно проводите повторные беседы!

Четыре ключевых вопроса

Ведя беседу с работником, стоит держать в голове простую схему из четырех вопросов, задав которые в той или иной форме, вы можете логично подвести его к пониманию необходимости участия в профсоюзе:

1. Какая проблема на рабочем месте беспокоит вас больше всего? (Нужно уточнить, что речь идет о проблемах, связанных с условиями труда, его оплатой и т.д.).

2. Что вам мешает решить эту проблему? (Работник сам озвучивает мысль, что в одиночку проблему решить нереально).

3. Как вы думаете, если бы на нашем предприятии был сильный профсоюз, он смог бы решить эту проблему? (Мы ожидаем утвердительный ответ, и если нужно, подкрепляем его примерами).

4. Что нужно сделать, чтобы у нас был сильный профсоюз? (ответ очевиден – вступить в него самому и пригласить товарищей).

Это интересно

Если у нас в России, да и во многих других странах не только спрашивают «Какой у вас знак Зодиака?» при знакомстве с человеком, но даже подбирают себе спутников (спутниц) жизни, сотрудников, формируют «команду», ориентируясь на данные зодиакального гороскопа (особенно это стало модно в последнее время), то в Японии, например, руководителей больше интересует другой вопрос: «Какая у вас группа крови?».

По мнению японцев, группа крови в большей степени определяет характер и индивидуальные особенности человека, чем знак Зодиака. Это подтверждают исследования японского ученого Йошитаке Номи, в которых принимало участие более миллиона японцев.

Вот, вкратце, основные черты, которые И. Номи приписывает соответствующей группе крови:

I группа (0). Вы стремитесь быть лидером. Если поставите себе цель, будете бороться за нее, пока не достигнете. Умеете выбирать направление для

движения вперед. Верите в свои силы, не лишены эмоциональности. Однако у вас есть и слабости: вы очень ревнивы и суетливы, а кроме того, болезненно амбициозны.

II группа (А). Вы любите гармонию, спокойствие и порядок. Хорошо работаете с другими людьми. Кроме того, чувствительны, терпеливы и доброжелательны. Среди ваших слабостей – упрямство и неспособность расслабляться.

III группа (В). Вы сформировавшийся индивидуалист – явный, неприкрытый, склонный поступать так, как вам нравится. Легко приспосабливаетесь ко всему, гибки, не страдаете отсутствием воображения. Однако желание быть независимым иногда может быть излишним и превратиться в слабость.

IV группа (АВ). Вы спокойны и уравновешены, обычно люди вас любят и хорошо чувствуют себя с вами. Умеете развлекать их, одновременно тактичны и справедливы по отношению к окружающим. Но иногда резки, а кроме того, долго колеблетесь и с трудом принимаете решения.

О ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КЛИМАТЕ КОЛЛЕКТИВА

Формирование здорового психологического климата коллектива – одна из важнейших и кропотливых задач общественных организаций и руководства. Совершенствование психологического климата коллектива – это, в конечном итоге, задача развертывания творческого потенциала личности, задействование человеческого фактора, создание полноценного и счастливого образа жизни человека.

Психологический климат определяется как качественная сторона межличностных отношений, способствующая или препятствующая продуктивности совместной деятельности членов коллектива и всестороннему развитию каждого человека.

Одним из наиболее очевидных проявлений продуктивности совместной деятельности является внимание, расположение, симпатия человека к человеку.

Приведём основные косвенные показатели, характеризующие социально-психологический климат:

- уровень текучести кадров;
- производительность труда;
- качество продукции;
- количество прогулов и опозданий;
- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- выполнение работы в срок или с опозданием;
- аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- частота перерывов в работе.

Предложенные ниже вопросы помогут оценить атмосферу в коллективе.

- Нравится ли вам ваша работа?
- Хотели бы вы ее поменять?
- Если бы вам сейчас предстояло заняться поиском работы, остановили бы вы свой выбор на вашем настоящем месте?
- Достаточно ли ваша работа для вас интересна и разнообразна?
- Устраивают ли вас условия на вашем рабочем месте?
- Удовлетворяет ли вас оснащение, оборудование, которое вы используете в работе?
- Насколько удовлетворяет вас оплата труда?
- Имеете ли вы возможность повысить свою квалификацию? Хотите ли воспользоваться такой возможностью?
- Устраивает ли вас объем работы, которую вам приходится выполнять? Не перегружены ли вы? Приходится ли работать в нерабочее время?
- Как бы вы оценили атмосферу в вашем трудовом коллективе (дружеские отношения, взаимное уважение, доверие или зависть, непонимание, напряженность в отношениях)?
- Устраивают ли вас отношения с вашим непосредственным руководителем?
- Часто ли возникают в вашем коллективе конфликты?
- Считаете ли вы своих коллег квалифицированными работниками? Ответственными?
- Пользуетесь ли вы доверием и уважением у ваших коллег?

Отметим, что сплочённость – это важная характеристика состояния группы, т.к. сплочённая группа не только представляет более эффективно работающий единый организм, но и обладает большей привлекательностью для каждого члена группы.

Сплоченная группа характеризуется усилением взаимодовлетворяющего общения между участниками, близостью мнений и ценностных ориентаций, что позволяет человеку чувствовать себя комфортно. В группе высокого уровня сплочения растёт самооценка человека, снижается уровень его тревожности, и кроме того, повышается эффективность любых форм активности такой группы.

Чтобы считаться сплочённым коллективом, группа должна обладать следующими признаками:

- Ø наличие совместной единой цели у всех членов коллектива;
- Ø психологическое признание и отождествление членами коллектива друг друга на основе совместных интересов, идеалов, принципов и т.д.;
- Ø практическое и постоянное взаимодействие, в результате которого становится возможным влияние друг на друга его членов.

Коллективы различаются между собой психологически, исходя из чего, внутри их формируется определённый микроклимат, характеризующийся

социально-психологической совместимостью. Социально-психологическая совместимость достигается благодаря:

- Ø соответствию личных возможностей каждого структуре и содержанию его деятельности, что нивелирует зависть по отношению к успехам других;
- Ø близости и совпадению моральных позиций, создающих основу взаимного доверия между людьми;
- Ø однородности основных мотивов деятельности и индивидуальных устремлений членов коллектива, способствующих их лучшему взаимопониманию;
- Ø возможности взаимного дополнения и органического соединения способностей каждого в едином трудовом и творческом процессе (синергия);
- Ø рациональному распределению функций между членами коллектива, при котором ни один не может добиться успеха за счёт другого.

Нужно всегда помнить, что профсоюзный актив – эта та ячейка общества, которая находится всегда на виду у коллектива всей организации, и всё происходящее во взаимоотношениях между членами профсоюзного актива является достоянием для всех членов трудового коллектива, и более того, может отражаться на социально-психологическом климате всей организации. Поэтому, в первую очередь, необходимо формировать атмосферу доброжелательности и взаимопомощи в профсоюзном комитете и не давать предпосылок для развития лести, зависти, угодничества, подсиживания и т.д.

К элементам организационной культуры, способствующим формированию благоприятной атмосферы в коллективе, относятся элементы «духовной символики»:

- исторические справки о профорганизации и её лидерах, размещённые на стендах профорганизации, её сайте или в приёмной;
- обряды – стандартное мероприятие, проводимое в определённое время и по специальному поводу (например, при приёме на работу новых и уходе на пенсию старых сотрудников);
- ритуалы – совокупность регулярно проводимых мероприятий, оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей.

Как мы уже отмечали выше, профсоюзная организация находится в центре внимания всего трудового коллектива, следовательно, формирование здорового психологического климата в организации во многом зависит от построенных конструктивных отношений между членами профсоюзного актива, в чём большая роль принадлежит лидеру профсоюзной организации.

От активности лидера профсоюзной организации, его личностных качеств зависит активность работников-членов профсоюза и, как следствие, мотивация профсоюзного членства. Поэтому одна из самых главных задач, которые надо решить – это подобрать команду активистов, которые, как и лидер профсоюзной организации, заинтересованы в сильном и сплочённом профсоюзе.

Хорошим способом создания и поддержания благоприятной социальной атмосферы в коллективе является проведение культурных и спортивных мероприятий. С этой целью при профкомах создаются комиссии по культурно-воспитательной и спортивно-оздоровительной работе.

Культурно-массовые и спортивные мероприятия являются одним из направлений деятельности профсоюза. Некоторые считают такие мероприятия не актуальными для профсоюзов, основная задача которых – защита социально-трудовых прав и интересов работников. Трудно с этим согласиться в условиях всеобщего упадка культуры и недопустимо низкой продолжительности жизни в нашей стране. Кроме того, эти сферы деятельности профсоюзной организации являются важным мотивирующим фактором, способствующим сплочению и укреплению единства членов профсоюза.

Основными функциями комиссий являются:

- Ø обеспечение (совместно с работодателем) работы объектов культуры и спорта организации;
- Ø содействие развитию самодеятельного художественного творчества (создание кружков художественной самодеятельности, проведение смотров, конкурсов, выставок);
- Ø организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (праздников, вечеров отдыха, спортивных соревнований, посещение театров, концертов, экскурсий);
- Ø участие, совместно с комиссией по социальному страхованию, в работе по оздоровлению членов профсоюза и их семей;
- Ø организация отдыха и оздоровления детей в дни школьных каникул, проведение новогодних и других детских праздников;
- Ø пропаганда здорового образа жизни.

В работе наших профсоюзных организаций уделяется должное внимание культурно-массовой работе, которая не только объединяет коллектив, передает молодому поколению сложившиеся традиции, групповые нормы и правила взаимоотношений в коллективе, но и формирует команду - дружную, сплочённую, которой под силу воплощать в жизнь задуманные идеи, реализовывать задачи для достижения общей цели – иметь сплоченный, социально спокойный коллектив, которому под силу добиться высокой успешности совместной работы и удовлетворённости своим трудом и друг другом.

Это интересно

Данная методика направлена на выявление стремления (мотивации) человека к достижению цели, стремления к соперничеству (азартности) и стремления к социальному престижу.

Прочтите внимательно каждое из приведённых ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа, старайтесь отвечать искренне и точно.

№ п/п	Утверждение	Никогда	Часто	Очень часто
1	Мне нравится быть в центре внимания	1	2	3
2	Когда я работаю, это выглядит так, как будто я все ставлю на карту	1	2	3
3	Мне важно, чтобы мои результаты были лучше, чем у других	1	2	3
4	Я стремлюсь принадлежать к избранным кругам	1	2	3
5	По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим	1	2	3
6	Я сравниваю свои результаты и успехи с результатами других людей	1	2	3
7	Я дорожу признанием окружающих	1	2	3
8	Неудачи стимулируют меня сильнее, чем успехи	1	2	3
9	Азарт состязания мне чужд	1	2	3
10	Мне нравится выступать перед большой аудиторией	1	2	3
11	Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной	1	2	3
12	Я готов работать на пределе своих сил, чтобы опередить конкурента	1	2	3
13	Мое честолюбие помогает моим достижениям	1	2	3
14	Я делаю вовремя то, что необходимо было сделать	1	2	3
15	Я люблю смотреть спортивные состязания и участвовать в них	1	2	3
16	Похвала и признание окружающих окрыляют меня	1	2	3
17	Трудности и препятствия подстегивают меня и заставляют действовать	1	2	3
18	Я доволен собой, когда мне удастся продемонстрировать другим свои сильные качества или выйти победителем из трудной ситуации	1	2	3
19	Я удовлетворен положением, которое занимаю, и не стремлюсь к большему престижу	1	2	3
20	Меня радует возможность много и интенсивно работать	1	2	3

21	Мне нравятся сложные задачи (ситуации), когда необходимо максимально мобилизоваться	1	2	3
22	Для меня важно «выбиться в люди»	1	2	3
23	Когда у меня нет дела, я чувствую, что мне не по себе	1	2	3
24	Я сделаю все, чтобы другие не смогли меня опередить	1	2	3
25	Я не испытываю желания иметь высокий социальный статус	1	2	3
26	Мои друзья считают меня ленивым	1	2	3
27	Меня удивляют те люди, которые тратят все силы, чтобы обойти конкурентов	1	2	3
28	Случалось, что я завидовал успеху или популярности других людей	1	2	3
29	Я обращаю мало внимания на свои достижения	1	2	3
30	В атмосфере борьбы и конкуренции я чувствую себя превосходно	1	2	3
31	Мне хотелось бы быть известным человеком	1	2	3
32	Многое, за что я берусь, я не довожу до конца	1	2	3
33	Я всегда стремлюсь опередить других, достичь лучших результатов	1	2	3
34	Я сделаю все, чтобы добиться уважения значимых для меня людей	1	2	3
35	Я завидую людям, которые не загружены работой	1	2	3
36	Успех других меня активизирует и «подстегивает» лучше и быстрее всего	1	2	3

Ключ к тесту

Шкала «стремление к социальному престижу»: для того, чтобы выявить стремление к социальному престижу и определить его силу, учитываются со знаком «+» баллы с положительным ответом (часто, очень часто) на вопросы 1, 4, 7, 10, 13, 16, 22, 28, 31, 34 и со знаком «-» при положительных ответах на вопросы 19, 25.

Шкала «стремление к соперничеству» (азартности): со знаком «+» учитываются баллы при положительных ответах на вопросы 2, 5, 8, 11, 17, 20, 23 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 14, 26, 29, 32, 35.

Шкала «стремление к достижению цели»: со знаком «+» учитываются баллы при положительном ответе на вопросы 3, 6, 12, 15, 18, 21, 24, 30, 33 и со знаком «-» при положительных ответах по позициям 9 и 27.

По каждой шкале подсчитывается сумма баллов. Чем больше сумма баллов по той или иной шкале, тем сильнее выражено соответствующее стремление.

О МОРАЛЬНОМ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ

В состав морального поощрения может входить множество элементов, например, такие, как: грамоты, почётные знаки, Доска почёта и пр.

Разные формы морального поощрения действуют неодинаково на разные категории людей. Это зависит от их уровня духовного развития, жизненных ценностей и приоритетов, предпочтений, психологического типа, возраста, пола и др. Главное определить заранее, какие потребности и желания имеют место у конкретного сотрудника, чтобы ожидаемое вознаграждение стало для него желанным.

Для применения такого фактора мотивации, как моральное поощрение, необходим индивидуальный подход к каждому человеку и использование широкого спектра всевозможных мер стимулирования, способных удовлетворить любые духовно-нравственные потребности, при этом материальные затраты на реализацию этого фактора могут быть невысокими по сравнению с затратами на материальное стимулирование.

Рассмотрим нематериальные методы мотивации:

Организационные способы включают мотивацию целями, привлечением к участию в делах организации, обогащением труда.

Мотивация целями должна побудить в сотруднике сознание того, что достижение этих целей принесет всему коллективу организации или подразделения определенные блага. В достижении цели, которую работник себе поставил или в формулировании которой он принял участие, он проявит больше энергии.

Мотивация участием в делах организации предполагает, что работникам предоставлено право голоса при решении ряда проблем и прежде всего социального характера; они вовлекаются в процесс коллективного творчества, консультирования по специальным вопросам; им делегируются определенные права и ответственность.

Мотивация обогащением труда заключается в предоставлении работникам более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями труда.

К **моральным методам мотивации** относится, прежде всего, признание, которое бывает личным и публичным.

Смысл личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в докладах руководству организации, они персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат. Публичное признание состоит в широком распространении информации о достижениях работников через различные средства пропаганды, награждения и внесение их в специальные книги.

Специфическими методами мотивации являются похвала и критика.

Похвала должна следовать за любыми достойными действиями исполнителей. К ней предъявляются такие требования, как дозированность, последовательность, регулярность, контрастность (необходимы перерывы).

Отсутствие похвалы, особенно за хорошую работу, неискренняя похвала – демотивируют. Поэтому необходимо разрабатывать объективные критерии. Критика тоже должна быть неотвратимой, т.е. следовать за допущенными ошибками. Она должна быть конструктивной, стимулировать действия работника, направленные на устранение ошибок, и указывать на их возможные варианты.

К правилам **критики** относятся: конфиденциальность, доброжелательность, создаваемая за счет снижения обвинительного акцента, внесения элементов похвалы, уважительного отношения к личности критикуемого, сопереживания ему, высказывания замечаний иносказательно, в косвенной форме; аргументированность; подчеркивание возможности устранения недостатков и демонстрация готовности прийти на помощь. Любая критика должна восприниматься как форма помощи в деле устранения недостатков.

Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания

«Еще не большая мудрость сказать укорительное слово, но большая мудрость сказать такое слово, которое, не поругавшись над бедою человека, ободрило бы его, придало бы духу ему, как шпоры придают коню, освеженному водопоем», - писал Н.В. Гоголь.

Очень сильные поощрение и порицание ослабляют усилия воли человека.

И похвала, и порицание будут стимулировать, если повторяются не более четырех раз. Длительное использование как похвалы, так и порицания приводят к негативным последствиям (и для эффективности деятельности, и для развития человека).

На впечатлительных людей порицание действует негативно, а похвала – позитивно. На уравновешенных, напористых людей похвала действует слабо.

ВАЖНО: *более эффективны похвала на публике и порицание наедине.*

Сильное снижение мотивации наблюдается у людей, которых никак не оценивают: не хвалят и не ругают.

Как похвала, так и порицание должны быть конкретны: важно оценивать не человека «вообще», а конкретную деятельность человека. Положительную деятельность нужно оценивать прямо, и чем значительнее успехи, тем более необходима прямая публичная оценка. Неудачную деятельность, наоборот, желательнее оценивать косвенно (когда человека не называют).

Оценка должна быть своевременна и регулярна.

Чтобы быть абсолютно уверенным в том, что сотрудники выполняют порученное, необходимо обратиться к «золотому» правилу – награждайте их за то, что они делают это.

Для работника, члена профсоюзной организации, члена профкома истиной является следующее утверждение: если отношение к работнику, эффективно выполнявшему работу, такое же, как и к работнику, выполняющему работу неэффективно, работник не будет прилагать особых усилий к выполнению своих обязанностей. Если же вы вознаграждаете людей за хорошую работу, они с гораздо большей вероятностью такие усилия приложат.

Решая эту проблему, полезно ответить на пять ключевых вопросов:

- сколько моя организация может позволить платить работникам;
- сколько в настоящее время платят своим работникам другие подобные моей организации;
- каков в настоящее время уровень безработицы в моем регионе;
- каковы прогнозы безработицы в будущем;
- что я ещё могу предложить своим работникам.

Это интересно

Для эффективной мотивации желательно обратить внимание на:

Темперамент человека

Тип темперамента	Что может мотивировать?
ХОЛЕРИК Человек импульсивный, «горячий»	Карьерный рост, деньги, знания, информация
ФЛЕГМАТИК Человек спокойный и медлительный	Постоянство, стабильность
САНГВИНИК Человек подвижный и весёлый	Карьерный рост
МЕЛАНХОЛИК Человек грустный и боязливый	Эмоциональный комфорт

Направленность человека

«Внутренние люди» Ориентированы на свой внутренний мир	«Внешние» люди Ориентированы во вне, на окружающих	Смешанный тип
Мотивирует: Содержание работы, эмоциональный комфорт, самореализация	Мотивирует: Внешние атрибуты труда и успешности (деньги, карьерный рост и т.п.)	Мотивируют и внешние, и внутренние факторы (с преобладанием либо первого, либо второго)

Стиль мышления

Аналитики	Прагматики	Критики	Реалисты
Мотивирует: Содержание работы, информация, знания, стабильность, достаточное количество времени, спокойная обстановка	Мотивирует: Карьерный рост, деньги	Профессионализм, свобода мысли, свобода действий, независимость, автономность, возможности для развития профессионализма	Мотивирует: Возможность занимать лидерские позиции

ЭФФЕКТИВНАЯ САМОМОТИВАЦИЯ

*По расчётам специалистов,
иметь при своем размере, весе, форме тела
и размахе крыльев не должен летать.
Хорошо, что иметь об этом не знает.*

Чтобы мотивировать других, необходимо, прежде всего, быть мотивированным и собранным самому.

Лень, несобранность, неорганизованность, отсутствие воли и низкая самодисциплина... Сложно заставить себя взяться за какую-то работу, важную и нужную... отвлекаемся на посторонние вещи, бросаем начатое дело ... Иногда мы сталкиваемся с подобными ситуациями. Возникает вопрос: откуда взять силы для того, чтобы побудить себя к работе и добиться намеченной цели?

Попробуем разобраться, как мотивировать себя.

Что дает нам овладение навыками самомотивации:

- Развивается решительность, уверенность в себе;
- Повышается личный и рабочий потенциал;
- Преодолеваются сомнения и нерешительность;
- Преодолевается боязнь перемен;
- Сокращается количество стрессов.

Оцените себя:

Мотивированы ли Вы?

1. Испытываете ли Вы эмоциональный подъем, занимаясь любимым делом?	ДА	НЕТ
2. Можете ли Вы сказать, что Ваше отношение к работе вполне согласуется с такими понятиями, как «энтузиазм» и «преданность делу»?	ДА	НЕТ
3. Когда дела идут плохо, склонны ли Вы брать полную ответственность за это на себя и не обвинять других?	ДА	НЕТ
4. Можете ли Вы утверждать, что предпринимаете целенаправленные и настойчивые усилия для поддержания высокой мотивации к хорошей работе у Ваших подчиненных?	ДА	НЕТ
5. Знаете ли Вы разницу между мотивированием других и манипулированием другими?	ДА	НЕТ
6. Часто ли Вы испытываете побуждение к тому, чтобы своими действиями или отношением к делу подать пример другим?	ДА	НЕТ
7. Готовы ли Вы к дополнительным усилиям, если достижение намеченного сталкивается с дополнительными трудностями?	ДА	НЕТ
8. Уверены ли Вы, что Ваша работа соответствует Вашим интересам и способностям?	ДА	НЕТ
Чем больше у Вас ответов «ДА», тем выше Ваша способность поддерживать на должном уровне собственную мотивацию, занимаясь разнообразными делами. Если в Ваших ответах преобладает «НЕТ», Вам стоит обратить внимание на развитие навыков самомотивации.		

Важно иметь **КОНСТРУКТИВНЫЕ УСТАНОВКИ**. Каждая неудача может стать шагом вперед, если делать из нее правильные выводы. Общение с людьми, настроенными на успех, дает большой заряд энергии, так же как и позитивное мышление.

Что делать, если не можете усадить себя за работу? Следуйте правилам:

1. Начинайте с чего угодно. Если не можете начать с начала, начните с того, с чего можете. Главное начать. Первые шаги, как стартер, запускает работу двигателя. Начав работу, мы втягиваемся в процесс её выполнения. А стремление довести начатое дело до конца – дополнительный источник мотивации.

2. Приступайте в любом случае! Не позволяйте себе ждать вдохновения или настроения, считайте, что эта работа ждать не может.

Чувство ответственности за то, что происходит с нами в жизни – мощный источник энергии. Хорошее отношение к себе – залог счастливой, плодотворной жизни и гармонии.

Обозначим методы, с помощью которых можно себя мотивировать:

- *Поощрение и наказание*

Вознаграждайте себя в процессе работы и по окончании, хвалите себя; иногда себя нужно наказывать, например, за работу, не доведенную до конца. Чем себя награждать и наказывать – дело вкуса: это может быть шоколадка, билет на футбольный матч или покупка приглянувшейся вещи.

- *Постановка целей*

Лень и пассивное созерцание собственной жизни непозволительная «роскошь». Важно ставить перед собой четкую цель. Она придает определенное направление нашей жизни и побуждает к решительным действиям.

Цель должна быть **КОНКРЕТНОЙ, ЯСНОЙ, ЧЕТКОЙ** (от этого зависит 50% успеха).

Цель должна быть **ИЗМЕРИМОЙ**.

Цель должна бросать вызов вашим возможностям (вызов должен быть нам по силам, так как слишком трудные задачи не мотивируют).

Желательно ставить позитивные цели. Например, цель «Избежать одиночества» можно переформулировать как «Расширить круг общения» и т.п.

- *Организация работы*

Организируйте рабочее место;

Делайте перерыв до того, как в этом возникает необходимость.

Разнообразие (переключайте с одной деятельности на другую);

Сформулируйте и запишите плюсы от достигнутой цели (сможете рассказать друзьям, коллегам; сможете получить их оценку и т.п.).

Письменно фиксируйте достигнутые успехи.

- *Соревновательность*

Соревнование с другими или с самим собой – мощный мотиватор.

- *Оценка и контроль*

Подводите итоги своих достижений за день, неделю, месяц.

- *Информирование*

Проинформируйте о принятом решении окружающих. Публичные обещания повышают внутренние обязательства как перед другими, так и перед собой.

- *Убеждение*

Убеждать себя мы можем с помощью самовнушения. Формулы для самовнушения можно написать на отдельных карточках и разместить там, где Вам удобно их будет находить и перечитывать.

Формулы для самовнушения:

1. Я живу сознательно и сам вершу свою судьбу.
2. Я зажигаю в себе огонь воодушевления.
3. Я ощущаю в себе силу и воодушевление.
4. Исходящее от меня излучение становится все более положительным и притягательным.
5. Сосредоточенность и невозмутимость усиливаю исходящее от меня положительное излучение.
6. Мое воодушевление передается окружающим.
7. Мои успехи укрепляют уверенность в моих силах, делают меня более выносливым и настойчивым.

Конструируйте свои будущие успехи!

ВОВЛЕЧЕНИЕ АКТИВИСТОВ

Профсоюз силен своими активными членами. Небольшая группа людей, какой является профком, не в состоянии выполнить всю работу в профсоюзе. Кроме того, взваливая на себя слишком большой груз, вы рискуете не только не выдержать нагрузки, но и создать у работников ощущение, что профсоюз это не «они», а «для них», что их личный вклад не имеет значения для успеха. Наконец, такое положение дел позволит администрации легче противопоставить профком трудовому коллективу, разделив работников на «лояльных» и «бунтарей», «своих» и «чужих» - а это излюбленная антипрофсоюзная тактика.

Основной способ привлечь людей к профсоюзной работе – постоянно объяснять и подчеркивать (причем, не только на «словах»), что улучшить свою жизнь можно только сообща, вместе работая над созданием организации, внося личный вклад в её деятельность. Людям необходимо чувствовать свою значимость.

Чтобы создать сильный профсоюз, люди должны сплотиться и помогать друг другу.

Как привлечь активистов

1. Обращайтесь с просьбой к человеку лично. Ничто не сможет заменить личного общения – ни письмо, ни объявление о собрании.

2. Объясните человеку подробно и доходчиво, какую работу вы его просите выполнить. Задание должно быть конкретным и не требовать слишком много времени на выполнение. Не ждите, что все охотно согласится сотрудничать сейчас и впредь. Задание, которое вы дадите, должно иметь четко очерченные рамки.

3. Просите человека сделать то, что он умеет делать хорошо. Люди чувствуют себя более уверенно, когда выполняют знакомую работу. Предоставьте человеку самому выбрать себе поручение.

4. Скажите человеку, что его задание – часть общей работы. Люди хотят знать, частью какого дела является их работа, и они работают лучше, если знают, что от них зависят другие.

5. Регулярно контролируйте выполнение работы. Проверяйте, как человек справляется с поручением. Это подтверждает для него значимость его работы, а также помогает вовремя заметить ошибки.

6. Говорите о работе с воодушевлением. Не извиняйтесь за то, что просите о помощи.

Как поддерживать активность?

1. Отмечайте успехи.

Людам нужно знать, что их время и силы потрачены не зря, что все это очень важно. Профком может дать им это почувствовать, рассылая письма с благодарностью, выносить благодарность публично, на собраниях, отметить отличившихся в листовке или в газете, вручить подарок, например, сувенир с профсоюзной символикой.

2. Проводите свободное время вместе.

Проводите мероприятия, сближающие людей – выезжайте на шашлыки, организуйте праздники, спортивные мероприятия. Приглашайте на них членов семей работников.

3. Не затягивайте мероприятия, учитывайте семейную ситуацию активистов.

Всегда помните, что люди заняты. Не проводите собрания так часто и так долго, что многие, придя один раз, не захотят этого больше делать. Подумайте о том, всем ли удобно время ваших мероприятий, например, работникам, имеющим детей, часто неудобно задерживаться после работы, поскольку они торопятся домой. Отказ учитывать семейную ситуацию активистов может оттолкнуть от профсоюза многих, в первую очередь – женщин.

ПРИМЕР ЛИСТОВКИ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ ЧЛЕНСТВА В ПРОФСОЮЗЕ

Что дает членство в профсоюзе?

- Ø Возможность коллективно отстаивать социально-трудовые права и интересы работников, добиваться справедливой и своевременной оплаты труда, дополнительных социальных гарантий.
- Ø Учет мнения профсоюзного комитета при:
 - установлении систем оплаты труда и форм материального стимулирования;
 - сверхурочных работах;
 - работе в выходные дни;
 - определении очередности отпусков;
 - разработке и утверждении инструкций по охране труда для работников.
- Ø Дополнительный контроль за соблюдение трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности, выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты, возмещения вреда.
- Ø Обязательный учет мнения профкома при увольнении по инициативе администрации в случаях:
 - сокращения численности или штата;
 - несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.
- Ø Бесплатное представительство интересов работника профсоюзом в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Ø Бесплатные юридические консультации и помощь по социально-трудовым вопросам.
- Ø Возможность повышения знаний через систему профсоюзного образования.
- Ø Получение информации по всем интересующим вопросам через профсоюз и его печатные издания.
- Ø Возможность участия в культурных и спортивных мероприятиях, организуемых профсоюзом.
- Ø Содействие профсоюза в получении путевок на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря.
- Ø Получение материальной помощи из средств профсоюза.
- Ø Получение профсоюзных наград и поощрений.

ТОЛЬКО ПРОФСОЮЗ – ТВОЯ НАСТОЯЩАЯ ТРУДОВАЯ ГАРАНТИЯ!



Если ты не вступишь в профсоюз, то всегда есть опасность, что обещания, которые тебе дали при приеме на работу, не будут выполнены. По статистике только каждый десятый может сам через суд добиться правды. Остальные боятся протестовать в одиночку и молча терпят нарушение своих прав.

НЕТ ПРОФСОЮЗА – НЕТ ГАРАНТИЙ!

ПРИМЕР АГИТАЦИОННОЙ ЛИСТОВКИ

ЗНАЙ!

- Если **свои** производственные обязанности **ты** узнаешь от представителей администрации, то о **твоих** правах расскажем только **Мы**.
- Если у **тебя** конфликт с представителями администрации, то представители профсоюза помогут защитить **твои** законные права.
- Если у **тебя** возникнут трудности, то **Мы** готовы помочь в решении твоих трудовых проблем.

МЫ ГОТОВЫ!

- Разъяснить **тебе** систему оплаты и премирования **твоего** труда. Вместе добиваться ее повышения.
- Проверить **условия твоего** труда. Добиваться их улучшения.
- Оказать информационно-методическую и консультативную помощь в решении трудовых вопросов.
- Оказать содействие в подготовке, переподготовке профсоюзных кадров и получении высшего образования.
- Принять участие в организации санаторно-курортного лечения и отдыха твоей семьи, в том числе детей.

ПРОФСОЮЗ – ЭТО ТЫ, ТВОЯ АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ И ТВОИ ВЗНОСЫ

ТЫ ПЛАТИШЬ 1% ОТ СВОЕЙ ЗАРПЛАТЫ В КАЧЕСТВЕ ПРОФСОЮЗНОГО ВЗНОСА И ТЕБЕ ГАРАНТИРОВАННЫ:



- Ø Правовая защита
- Ø Экономическая защита
- Ø Содействие и организация санаторно-курортного лечения и отдыха, в т.ч. семейного и детей
- Ø Содействие занятости
- Ø Охрана труда
- Ø Обучение и повышение квалификации
- Ø Финансовая помощь

ПРИМЕР ЛИСТОВКИ ИЗ СЕРИИ

«ПРОФСОЮЗ – МОЛОДЁЖИ»

Дорогой друг!

Скоро ты вступишь во взрослую жизнь, и тебе придется защищать свои трудовые интересы. Конечно, ты понимаешь, что один в поле не воин.

Именно поэтому люди объединяются в профессиональные союзы.

Человек чувствует себя уверенней, когда знает, что он не один, что за ним СИЛА, сила всех его товарищей, а с этим, поверь, будут считаться.

Если ты не хочешь
в одиночку отстаивать свои права,
ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!

Проблемы молодёжи, решаемые профсоюзами:

- Ø Содействие занятости
- Ø Решение жилищных проблем
- Ø Профессиональный рост
- Ø Правовая защищенность и просвещение
- Ø Оплата труда
- Ø Организация отдыха и досуга
- Ø Возрастная и половая дискриминация
- Ø Обеспечение права на бесплатное среднее и профессиональное образование

Помогая Другим – Помоги Себе!

Я ХОЧУ:

- Чувствовать себя личностью
- Знать свои права
- Уметь их защищать
- Получать в срок достойную зарплату
- Иметь хорошие условия труда
- Повышать свой профессиональный уровень
- Хорошо отдыхать после работы
- Стать частью сплоченной команды для защиты общих интересов



В команде переговоры всегда эффективнее!

ПРОФСОЮЗНАЯ АГИТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КАРТИНКАХ

Я НЕ ХОЧУ: остаться один со своими проблемами
Поэтому я выбираю профсоюз!



Ты один или в профсоюзе?



общение с работодателем в одиночку



... и сообща!

Вместе мы сила!



Всесильный коллективный договор!

Работодатель, что тяжелее труд или зарплата?



А как на счёт колдоговора?



До подписания коллективного договора

После подписания коллективного договора

Не платить, но пользоваться?



Часть II. ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ РАБОТЫ ЧЛЕНСКИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Первичная профсоюзная организация ОАО «Машиностроительный завод» г. Электросталь (ППО-3)

Председатель – Прокопов Валерий Георгиевич

Профсоюзной организацией ОАО «МСЗ» ведётся постоянная работа по составлению совместного с пресс-службой плана коммуникаций по формированию положительного имиджа профсоюза на 2013-2015 гг. На заводе в административно-хозяйственных, вспомогательных и бытовых помещениях функционируют видеомониторы, на которых размещается информация о работе профсоюзной организации завода параллельно с информацией о производственной деятельности.

В заводской информационной сети работает сайт профсоюзного комитета, на котором дается информация о деятельности ППО ОАО «МСЗ». Профсоюзным комитетом проведен конкурс социальных инициатив, направленных на мотивацию профсоюзного членства. Подведены итоги конкурса, определены победители и призеры.

С 2012 года на предприятии введено в систему проведение ежемесячных «Выездных» заседаний профсоюзного комитета в цехах завода, успешно функционирующие в настоящее время. «Выездные» заседания на практике доказали свою эффективность и результативность в донесении информации о деятельности отраслевого профсоюза до работников завода. На встречах с профактивом дается информация о практической работе профкома на всех уровнях профсоюзной жизни ГК «Росатом», ЦК РПРАЭП, ОАО «ТВЭЛ», ОАО «МСЗ» и ДЗО.

Председатель профсоюзной организации регулярно принимает участие в работе совещаний у руководителя предприятия.

Руководителями завода учитывается мнение ППО ОАО «МСЗ» при составлении сметы социальных расходов.

С целью организации пропагандистской работы в цехах создана бригада профсоюзных агитаторов, которые прошли специальное обучение с отрывом от производства.

Каждую пятницу в отделе кадров проходит инструктаж для вновь поступивших на завод, в котором принимает участие представитель профорганизации МСЗ. После ознакомления с производственными вопросами предприятия профсоюзный работник информирует потенциального члена профсоюза о деятельности профорганизации, достигнутых успехах, целях и задачах по защите прав и интересов работников предприятия.

Раз в квартал в музее МСЗ проходит торжественное вручение профсоюзных билетов с вручением пакета сувениров: кепка, кружка, книжка с символикой профсоюзной организации.

Прделана работа по заключению соглашений с региональными торгующими организациями о дополнительных скидках при приобретении товаров и услуг. Запланировано и изготовлено 13 тысяч профсоюзных дисконтных карт, 6 тысяч из них уже выдано членам профсоюза. Получены положительные отзывы.

Обеспечена 10% скидка при покупке абонементов на посещение бассейна «Кристалл» для членов профсоюза.

Выпущен буклет по мотивации профсоюзного членства.

Первичная профсоюза организация ОАО «Чепецкий механический завод» г. Глазов (ППО-17)

Председатель – Богатырев Владимир Александрович

Мотивация профсоюзного членства в ОАО «ЧМЗ» начинается с поступления на работу и знакомства с коллективным договором предприятия, где сразу организовывается приём в члены профсоюза.

В целях повышения мотивации профсоюзного членства и укрепления духа солидарности коллектива профсоюзной организацией уделяется большое внимание проведению культурно-массовых мероприятий:

- «Лучший молодежный профсоюзный лидер»,
- «Лучший профсоюзный лидер малой группы участка (отделения)»,
- «Лучший молодежный коллектив»,
- «Лучший наставник молодого рабочего»,
- «Лучший наставник молодого специалиста»,
- «Лучший спортсмен года – член профсоюза»,
- «Лучший руководитель цеха (отдела) года – член профсоюза».

На предприятии профсоюзной организацией совместно с администрацией ОАО «ЧМЗ» проводится большая работа по развитию социального партнёрства, утверждён план мероприятий по нормализации численности членов профсоюза, в котором одним из первых пунктом значится вовлечение в профсоюз высшего руководящего состава предприятия и руководителей среднего звена.

Немаловажное значение для долгосрочного стимулирования работников к длительной и эффективной работе играют социальные льготы, которые предоставляются профсоюзным кадрам.

Только для членов профсоюза предоставляются возможности:

- бесплатные занятия в тренажерном зале;
- участие в мероприятиях (турслеты, КВН);

- путевки выходного дня (Соль-Илецк, Казань, С.Петербург, поездки в Ижевский зоопарк для родителей с детьми);

- дополнительный подарок от профсоюзной организации участникам конкурсов профмастерства.

В 2012 году выпущены карты покупателя для членов профсоюза со скидками в магазинах и предприятиях по предоставлению услуг (статья в журнале «Вестник профатома» № 4 за 2012 год).

С 1 марта 2013 года члены профсоюза ППО ОАО ЧМЗ застрахованы от несчастных случаев в быту. Рассматривается возможность страхования членов профсоюза за счет своих средств на льготных условиях от клещевого энцефалита.

Детской комиссией разработаны мероприятия для детей работников-членов профсоюза:

- «Чествование отличников учебы, победителей олимпиад и первоклассников»;

- «Массовое катание на коньках» - бесплатно.

- помощь в устройстве детей в детские дошкольные учреждения.

Профсоюзным комитетом оказывается материальная помощь, выдаются путевки на диетпитание, премия профактиву.

Профком распространяет бесплатные билеты на мероприятия, проводимые культурно-массовой комиссией и женсоветом.

Разработан механизм мотивации работы за год предцехкомов по увеличению профсоюзного членства. По итогам работы за год начальникам цехов рекомендуется увеличить ИСН предцехкомам, достигшим показателей профчленства, определенных положением.

Ежемесячно в заводской газете «Белова, 7» публикуются отчёты о проведенных мероприятиях комиссий профсоюзного комитета.

Общественная первичная профсоюзная организация Объединённого института ядерных исследований (ОКП-22) (г. Дубна Московской обл.)

Председатель – Николаев Валерий Павлович

Профсоюзная организация ведёт деятельность по всем направлениям, предусмотренным трудовым законодательством. Проводится конструктивное сотрудничество с дирекцией ОИЯИ в рамках социального партнёрства. В установленные сроки заключаются коллективные договоры. Ежегодно проводятся конференции по проверке хода выполнения коллективных договоров, внесения в него изменений и дополнений. Активно ведётся работа в рамках городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В Институте работает комиссия по трудовым спорам. В течение ряда лет профсоюзная организация представляла интересы сотрудников в судах по вопросам неправомерного заключения срочных трудовых договоров, увольнения из ОИЯИ, вопросам назначения пенсий за работу во вредных условиях труда,

изменения условий трудового договора. В последние годы число спорных ситуаций сократилось и, как правило, они разрешаются путём переговоров.

Профсоюзной организации принадлежит инициатива по подготовке и принятию новой системы оплаты труда в ОИЯИ, добровольному медицинскому страхованию работников, частичной оплате стоимости занятий физкультурой и спортом за счёт работодателя и профсоюза. Регулярно растёт число постоянно занимающихся физкультурой и спортом сотрудников (25-30% сотрудников регулярно занимаются физкультурой и спортом по оплаченным счетам за занятия).

В Институте сохраняется значительная социальная инфраструктура: бассейн с 50-метровыми дорожками, два спортивных зала, пансионат «Дубна» в городе Алушта, профилакторий.

Председатель ОКП возглавляет комиссию социального страхования. Комиссия распределяет путёвки в пансионат и профилакторий, льготные путёвки в санатории по показаниям врача.

Профсоюзная организация участвует в выборах в органы местного самоуправления. Председатель ОКП три раза избирался депутатом городского Совета депутатов, является заместителем председателя Совета депутатов г. Дубны, ведёт непрерывные консультации сотрудников ОИЯИ по различным вопросам городской жизни, в первую очередь, по вопросам ЖКХ и благоустройства города.

На сайте ОИЯИ присутствует регулярно обновляемая информация о работе ОКП-22. Регулярно публикуются материалы о работе профсоюзной организации в еженедельнике Института. В марте 2013 года директор ОИЯИ академик Матвеев В.А. вступил в профсоюзную организацию.

**Первичная профсоюзная организация ОАО «Новосибирский завод
химконцентратов» г. Новосибирск (ППО-29)**

Председатель – Борисов Юрий Валентинович

Следует отметить, что Ю.В. Борисов первым в отраслевом профсоюзе начал воплощать в жизнь бонусную программу и, надо отметить, очень успешно функционирующую.

Выше говорилось, что одна из основных проблем мотивации – это нахождение рационального соотношения между защитной, представительской и сервисной функциями профсоюзов.

Именно такой подход наблюдается в деятельности профсоюзного комитета ОАО «Новосибирского завода химконцентратов».

Аналогичный подход наблюдается в других профсоюзных организациях, когда ведется активная работа по защите социально-экономических прав работников, независимо от профсоюзного членства, так как «каждый член коллектива является либо реальным, либо потенциальным членом профсоюза».

При рассмотрении вопросов мотивации профсоюзного членства традиционно возникает дискуссионная тема – должна ли деятельность профсоюзов и профсоюзных организаций распространяться на всех работников или ее следует ограничить исключительно членами профсоюза.

Чаще всего такая постановка вопроса звучит при рассмотрении распространения (действия) коллективного договора.

Вот что по этому вопросу в одном из своих интервью Юрий Валентинович Борисов отметил: *«Мы должны защищать всех работников предприятия, вне зависимости от членства в профсоюзе и мы это делаем. Это касается оплаты труда, соблюдения трудового законодательства, эти вопросы мы постоянно держим под контролем... Однако, это вовсе не означает, что я не имею права для членов профсоюза изыскивать какие-то дополнительные «бонусы», чтобы человек осознавал, что профсоюз это не только защита трудовая, социальная, зарплатная, но и еще что-то другое, дополнительные возможности, помощь».*

Основными вопросами в деятельности Первичной профсоюзной организации ОАО «НЗХК» являются:

- защита интересов работников ОАО «НЗХК», дочерних обществ и организаций, сотрудничающих с ОАО «НЗХК», путём заключения Коллективных договоров, правового консультирования, содействия в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, решения трудных жизненных ситуаций;
- активное участие в разработке и принятии «Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке», «Трёхстороннего соглашения в Новосибирской области»;
- совершенствование и развитие системы социального партнёрства с работодателем, администрацией района, города, области, законодательными органами, руководством ТК «ТВЭЛ» и ГК «Росатом»;
- контроль за соблюдением в ОАО «НЗХК» и в дочерних обществах требований охраны труда, техники безопасности, трудового законодательства, условий коллективного договора;
- активная поддержка молодёжи как основного кадрового резерва, раскрытие её потенциала;
- организация спортивных и культурно-массовых мероприятий для работников ОАО «НЗХК» и дочерних обществ.

В Коллективном договоре ОАО «НЗХК» значительно расширены права и гарантии работников по сравнению с Трудовым законодательством и Отраслевым соглашением, в том числе:

- функция приобретения и распределения путёвок СКУ закреплена за профсоюзом (стоимость путёвки для работника – 10%, скидки для членов семьи; отсутствие «формального» подхода к выбору СКУ; жёсткий контроль за качеством лечения в СКУ; возможность «безболезненно» перенести сроки заезда, изменить категорию проживания);

- ежегодная индексация заработной платы (не во всех организациях ГК);
- гармонизирована система оплаты труда;
- расширены права и гарантии профактива;
- включены разделы: «Работа с молодёжью», «Работа с ветеранами»;
- внесены значительные изменения в раздел «Охрана труда» (льготы и гарантии общественным уполномоченным, соглашение по ОТ...);
- закрепление за профсоюзом функции организации и проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий (отсутствие «формального» подхода к организации и перечню мероприятий);
- и другие гарантии работникам ОАО «НЗХК».

В семи из десяти дочерних обществах/аутсорсинговых организациях, заключивших Соглашение о взаимодействии с ППО ОАО «НЗХК», заключены коллективные договоры.

С марта 2014 года Администрация ОАО «НЗХК» доверила Профсоюзной организации осуществление организации медицинского обслуживания бывших работников ОАО «НЗХК», страдающих профессиональными заболеваниями, в том числе заключение договоров с лечебными учреждениями, способными предоставлять необходимый комплекс медицинских услуг.

В целях организации отдыха, направленного на пропаганду здорового образа жизни работников предприятия, профсоюзной организацией ОАО «НЗХК» проводится большое количество спортивно-массовых мероприятий:

- Спартакиада ОАО «НЗХК»
- Живёшь в Сибири – вставай на лыжи!
- День бегуна
- Поехали!
- Веселые старты
- Стендовая стрельба
- Пулевая стрельба
- Соревнования по теннису
- Волейбольные турниры
- Футбольные турниры
- Турнир по лыжным гонкам
- Турниры по плаванию
- Соревнования по бегу
- Весенний кросс
- Турнир по пейнтболу
- Турслёт
- Соревнования по рыбной ловле, а также цеховые спортивные состязания и турниры, соревнования для детей и внуков работников, участие в городских, областных, отраслевых соревнованиях.

Большое внимание уделяется профсоюзной организацией ОАО «НЗХК» проведению культурных мероприятий, как важнейшей составляющей поддержания и развития духовных ценностей человека и сложившихся традиций на предприятии, способствующих укреплению единства коллектива.

Мероприятия, проводимые ППО ОАО «НЗХК»:

- Праздничные концерты (8 марта, ко Дню рождения завода, День матери и др.);
- Концертная программа к конкурсам профмастерства;
- Массовые мероприятия к 9 мая, 22 июня;
- Новогодние мероприятия для работников, детей;
- Мероприятия к праздничным датам подразделений;
- Благотворительные акции, в т.ч. помощь социальным гостиницам;
- «Первый шаг в атомный проект»;
- «Nuclear kids»;
- «Азбука атомной энергетики»;
- «Два века – Две юности»;
- Концертные программы для ветеранов;
- Мероприятия ко Дню защиты детей (посещение детьми зоопарка, планетария и т.д.);
- Отдельные программы для детей-инвалидов (подарки, праздники);
- Заказ билетов в Оперный театр;
- Организация специальных мероприятий для работников и их детей и ветеранов в культурных учреждениях города;
- Приглашение лучших творческих коллективов;
- Тематические конкурсы (фотовыставки, конкурсы рукоделия, творческие конкурсы и т.д.);
- и многое другое.

В ППО ОАО «НЗХК» очень активно работает молодёжный комитет, основными задачами которого являются:

- формирование в молодёжи активной жизненной позиции, как в жизни, так и на производстве;
- объединение молодёжи на основе профессиональных и общественных ценностей;
- поддержка инициатив молодых работников ОАО «НЗХК» и дочерних обществ;
- стимулирование активной позиции молодёжи в научно-технической, общественной, спортивной деятельности.

Приятно отметить, что Молодёжный комитет ППО ОАО «НЗХК» является 4-х кратным победителем городского конкурса на звание «Лучшая молодёжная организация г. Новосибирска» среди предприятий с численностью сотрудников больше 1000 чел.

В своей деятельности Молодёжный комитет предприятия определяет «внешние» и «внутренние» мероприятия.

К «внутренним» мероприятиям МК относятся:

- выпуск газеты Микрофон;
- организация и проведение Научно-технической конференции молодых работников ОАО «НЗХК»;
- конкурс «Лучший молодой работник»
- тренинги по командообразованию и личностному росту;
- организация ежегодной встречи генерального директора и молодёжи ОАО «НЗХК»;
- регулярные встречи актива МК с генеральным директором;
- участие в подготовке и проведении всех заводских праздников и знаменательных дат (8 Марта, 9 Мая, 22 июня, День рождения завода и т.д.);
- участие в подготовке и проведении заводских спортивных праздников;
- Новогодние мероприятия для МК и детей членов МК;
- турслёт;
- фестиваль «Два века – две юности»;
- форум «Даёшь молодёжь»;
- спортивные праздники и турниры.

«Внешние» мероприятия МК:

- шефская поддержка Детского дома;
- участие в общегородских акциях («Праздник Весны и труда», «День Победы», «Георгиевская ленточка», эстафета Огня универсиады);
- конкурс мэрии города «Лучший молодой работник» (2013 г. – 1 место в номинации «Лучший молодой рабочий» - Гейко Константин, цех 1);
- конкурс мэрии города на Лучшую организацию работы с молодёжью «Численность сотрудников свыше 1000 чел.»);
- участие в XVIII конференции молодёжного отделения Ядерного общества России;
- участие в XII открытой НТК (г. Глазов);
- участие в Молодёжном инновационном форуме;
- участие в Региональном слете работающей молодёжи НСО;
- «Профессионалы производства» (проект МК занял 2 место);
- участие в межрегиональном саммите работающей молодёжи (в т.ч. в качестве экспертов);
- участие в спортивных мероприятиях и интеллектуальных играх города, района.

На предприятии успешно осуществляет свою деятельность Женсовет ППО ОАО «НЗХК», ориентированный, в первую очередь, на соблюдение прав и интересов женщин, сохранение семейных ценностей, получение достойного образования детьми.

Основными задачами Женсовета являются:

- улучшение производственного быта и охраны труда женщин;
- объединение женщин НЗХК с активной жизненной позицией;
- поддержка инициатив женщин ОАО «НЗХК» и дочерних обществ.

Женсовет проводит регулярные встречи и разнообразные мероприятия активного участия в жизни коллектива:

- контроль и решение вопросов охраны труда женщин;
- акции, направленные на поддержание здоровья женщин;
- благотворительные акции (Детский дом, Дом малютки, Материнская обитель, Приют для животных...);
- тренинги, семинары, лекции для женщин;
- занятия по видам спорта (Hot Iron, йога...);
- велопробег;
- творческие выставки (фото, рукоделие, шитье...);
- «Цветы НЗХК»;
- «Женщина года»;
- «Творческие семьи»;
- Клуб садоводов;
- школа красоты и многое другое.

Женсовет ППО ОАО «НЗХК» является неоднократным участником и победителем конкурсов различного уровня. Работает в тесном взаимодействии с Союзом женщин Новосибирской области, Объединением женсоветов промышленных предприятий города Новосибирска, Координационным советом по работе с женщинами и детьми администрации Калининского района.

В ППО ОАО «НЗХК» успешно функционировали и функционируют более 40 программ, направленных на мотивацию профсоюзного членства.

Мотивационные программы ППО «НЗХК»

Право, трудовые отношения

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
1	Юридические консультации	100%	Все члены профсоюза	Выигранные дела в суде
2	Оформление (замена) загранпаспортов нового поколения	Услуги Паспортно-визового сервиса – 50%, удобно (т.к. непосредственно на территории НЗХК производится приём заявлений)	Члены профсоюза и члены их семей	За 2012 год воспользовались услугой 65 чел.
3	Возврат банковских комиссий (с представительством в суде) (Центр возврата банковских комиссий)	Снижение комиссии на 10%, удобно (т.к.	Члены профсоюза	В судах принято решение по возврату более 400 000 руб.

		непосредственно на территории НЗХК производится приём заявлений)		
4	Поощрение лучших работников ОАО «НЗХК» и дочерних обществ, чьи фотографии занесены на цеховые Доски почёта и Доску почёта ОАО «НЗХК»	Дополнительное вознаграждение 4000 руб. из бюджета ППО ОАО «НЗХК»	Работники ОАО «НЗХК» и дочерних обществ – члены профсоюза	Реализуются уже более 4 лет
5	Регулярные (ежемесячно) встречи председателя ППО и генерального директора с трудовыми коллективами в подразделениях	-	Работники ОАО «НЗХК»	Возможность получить ответ на любой вопрос от руководства
6	Вознаграждения председателям цеховых комитетов и комиссий профкома (ежеквартально)	Зависит от количества новых членов профсоюза, а также вышедших по собственному желанию	Профактив	Мотивирует председателей на работу по повышению профчленства

Страхование

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
7	Обмен полисов обязательного медицинского страхования	Удобно, доступно (т.к. непосредственно на территории НЗХК)	Члены профсоюза и члены их семей	2011-2013 гг.
8	Страхование от временной нетрудоспособности в результате несчастного случая в быту и на производстве (24 часа в сутки)	100% За счёт средств ППО	Все работающие члены профсоюза	Действует с 2010 г. Оформили более 150 чел. Выплаты более 1,8 млн. руб., макс. выплата – 73 тыс. руб., средняя выплата – 13 тыс. руб.
9	Страхование от заболеваний, переносимых клещом (приобретение страхового полиса)	5-10%	2010 г. – работники ОАО «НЗХК»; 2008-2009 гг., 2011-2013 гг. – члены профсоюза	

Финансы, рынок жилья

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
10	Снижение стоимости жилья (соглашение с ООО «Энергомонтаж»)	2%	Члены профсоюза	2009-2010 гг.
11	Снижение стоимости жилья (Соглашение с ООО «Энергомонтаж»)	1450 руб. с кв. метра	Члены профсоюза	2011 г.
12	Соглашение о снижении стоимости на квартиры в таунхаусе «Антар»	до 10%	Члены профсоюза	Реализовано 2010-2011 гг.
13	Договор с аудиторской фирмой «Трио-аудит»	до 10%	Члены профсоюза	Приватизация гаражей, дач, земельных участков
14	Ипотечное кредитование в Сбербанке (трёхстороннее соглашение)	Снижение ставки на 1,5-2%	Члены профсоюза	Действует с 2011 г. Воспользовались в 2012-2013 годах 95 чел.
15	Снижение стоимости жилья (ООО «ЖСК Мочище» мкр. «Стрижи») + Ипотечное кредитование в Сбербанке	Снижение ставки на 1,5-2% по ипотечному кредиту, снижение стоимости м ² жилья на 1000 руб.	Члены профсоюза	Действует с 2014 года
16	Снижение стоимости жилья (ООО «ЖСК Мочище» мкр. «Стрижи») + Ипотечное кредитование в Газпромбанке	Снижение ставки на 1,5-2% по ипотечному кредиту, снижение стоимости м ² жилья на 1000 руб.	Члены профсоюза	Договор действует с 2013 г.
17	Льготное кредитование в «Сбербанке»	Снижение процентной ставки по ипотечному кредиту	Члены профсоюза	Двухстороннее соглашение согласовано и введено в действие в 2014 г.
18	Льготное кредитование в Банке «Петрокоммерц»	Ставки по потребительскому кредиту – от 9% до 14% годовых	Члены профсоюза	Действует с 2013 года

Финансы (товары, услуги, образование, связь)

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
19	Льготы при оплате за обучение в Сибирской академии финансов и банковского дела	До 20%	Члены профсоюза и члены их семей	Действует с 2010 г.
20	Дисконтная карта «Золотая середина»	3-15% (Скидка более чем в 600 торговых точках г.Новосибирска)	Ветераны ОАО «НЗХК» Члены профсоюза дочерних обществ	Скидки на товары и услуги Действует с 2010 г.
21	Дисконтно-Транспортная карта «Золотая середина»	7-12%	100 членов профсоюза ОАО «НЗХК» и дочерних обществ	Скидки на товары, услуги (600 торг. точек) стоимость проезда в муниципальном транспорте
22	Топливная карта (АвтоКартНефть)	Льготная цена и возможность приобретения топлива в кредит (скидка 1 руб. с литра топлива)	Члены профсоюза	Действует с 2011 г. (участвует более 950 чел.)
23	Соглашение с компанией «Билайн»	Льготный корпоративный тариф 5-10%	Члены профсоюза и члены их семей	Участвует более 2 000 чел.
24	Соглашение с компанией «МТС»	Льготный корпоративный тариф 5-10%	Члены профсоюза и члены их семей	Участвует более 500 чел.

Здравоохранение, медицина, отдых, досуг

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
25	Акция «Спасибо тебе, донор» (Сдача крови) Доноры согласно Коллективному договору получают путевки в санаторий бесплатно.	Удобно (на территории НЗХК)	Работники предприятия и дочерних обществ	3 раза в год, традиционно принимают участие около 50 человек
26	Медицинское скрининг-обследование	Бесплатно, удобно, доступно (на территории НЗХК)	Члены профсоюза (в первую очередь).	Действует с 2011 г.
27	Офтальмологический осмотр Сибирский центр	Скидка 90%, удобно (на	Члены профсоюза	Возможность заказа очков с

	профилактики и лечения близорукости «Глазка»	территории НЗХК по предварительной записи)		последующей их доставкой. Действует с 2012 года (2 раза в год) В 2012 г. прошли обследование 521 чел., В 2013 г. более 600 чел., В 2014 г. уже 360 чел.
28	Договор с Фитоцентром «Прасковья»	50%	Члены профсоюза	2010-2011 гг.
29	Соглашение с туроператором «Полярная звезда»	3-12%	Члены профсоюза	Действует с 2010 г.
30	Соглашение с туроператором «Трансаэротур»	5-15%	Члены профсоюза и члены их семей	Действует с 2011 г.
31*	Сниженная стоимость на путевки выходного дня (при приобретении путевки за наличный расчёт)	до 35%	Члены профсоюза и члены их семей	С 2012 г. (в 2012 году путевками выходного дня воспользовались 316 чел.)
32*	Приобретение путевок на санаторно-курортное лечение для членов семьи по льготным ценам	до 32%	Члены профсоюза и члены их семей	Возможность совместного отдыха в СКУ (в 2012 году – 316 чел., в 2013 (на сентябрь) – 230 чел.
33	Соглашение с пансионатом «Респектабельный дом», г. Анапа	10%	Члены профсоюза и члены их семей	Действует с 2011 г.
34	Детский Санаторий «Обские зори»	100%	Только дети членов профсоюза	В 2008 г.
35	Стоматологические услуги в клинике «Дента»	7-10%	Члены профсоюза	Действует с 2011 г. Воспользовались более 55 чел.
36	Стоматологические услуги в клинике «СтильДент»	10-12%	Члены профсоюза	Действует с сентября 2013 г.

* С 2010 года приобретением и реализацией путёвок на СКЛ для работников ОАО «НЗХК» занимается ППО ОАО «НЗХК» в соответствии с Коллективным договором.

Отдых, досуг, дети

№ п/п	Программа	Вид и размер льгот	На кого рассчитана	Примечание
37	Помощь в получении места в ДДУ детям членов профсоюза ППО ОАО «НЗХК»	Бесплатно	Члены профсоюза	За 2010-2013 гг. устроено 79 детей
38	Занятия спортом и физкультурой (по направлениям)	Бесплатно	Члены профсоюза	Спортзал, йога, хот-айрон, волейбол, футбол, тренажерный зал и т.д.
39	Участие в спортивно-оздоровительных и культурных мероприятиях (заводских, районных, городских, областных, отраслевых, всероссийских)	Бесплатно	Ветераны и работники предприятия и дочерних обществ – члены профсоюза (в первую очередь)	Проведение мероприятий в лучших культурных, спортивных и развлекательных заведениях г. Новосибирска
40	Специальные номинации, призы в спортивных и культурно-массовых мероприятиях для работников ОАО «НЗХК» и дочерних обществ	Дополнительное вознаграждение, сертификаты, призы	Члены профсоюза, члены их семей	
41	Возможность творческой реализации	Бесплатно	Члены профсоюза и члены их семей	Клуб садоводов, студия красоты, фотовыставки, выставки прикладного творчества и т.д.

Примечание: Первичная профсоюзная организация ОАО «Новосибирский завод химконцентратов» по результатам своей деятельности неоднократно становилась лауреатом и победителем в различных конкурсах, в том числе: обладателем профессиональной профсоюзной премии (в 2009 г.) и специального диплома (в 2013 г.) по итогам Всероссийского конкурса «Профсоюзный авангард», проводимого газетой «Солидарность», а также в 2010 г. победителем Всероссийского конкурса «Лучшая организация работы по мотивации профсоюзного членства», проводимого Зональным учебно-методическим центром профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

Численность членов профсоюза за период с 2007 по 2014 годы выросла на 7% и достигла уровня профсоюзного членства 90,9%.

**Первичная профсоюзная организация работников
Производственного объединения «Старт» г. Заречный Пензенской обл.
(ППО-31)**

Председатель – Козин Владимир Алексеевич

Одним из основных мотивационных побуждений членства в профсоюзе работников ФГУП ФНПЦ «Производственное объединение «Старт» им. М.В. Проценко» является факт заключения коллективных договоров и соглашений, а также выполнение через коллективный договор Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012 -2014 годы. Кроме того, в городе действует Территориальное Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией города Заречного Пензенской области, работодателями и профсоюзными организациями города Заречного.

При заключении коллективного договора интересы работников представляет первичная профсоюзная организация ПО «Старт».

Приоритетное направление деятельности организации - развитие социального партнерства и обеспечение через коллективный договор справедливой и своевременной оплаты труда, создание безопасных и благоприятных условий работы, забота о человеке, создающем продукцию своими руками и укрепление его авторитета.

Работники предприятия - члены профсоюза принимают участие в работе ППО ПО «Старт», подготовке и заключении коллективного договора путем обсуждения проекта колдоговора на собраниях (конференциях) в подразделениях с последующим принятием его на общезаводской конференции.

В колдоговоре содержатся гарантии и льготы по вопросам труда и заработной платы, режиму рабочего времени, улучшению условий и охраны труда, оздоровлению работников и членов их семей.

Колдоговор содержит обязательства работодателя по решению социальных вопросов, гарантии занятости, по обеспечению прибыли, ее справедливому и рациональному распределению.

Увольнение работников по инициативе работодателя и все нормативные и локальные акты принимаются по согласованию с ПК ППО ПО «Старт».

По согласованию с Профсоюзным комитетом на предприятии введена ЕУСОТ с предварительным обсуждением на собраниях (конференциях) в коллективах.

На предприятии в настоящее время реализуются социальные программы:

«Молодежная политика ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт» им. М.В. Проценко» по созданию социальной привлекательности предприятия на 2012 -2015 годы»;

«Доступное жилье» для работников предприятия;

«Здоровье работников предприятия»;

Стандарт оказания помощи работникам и пенсионерам.

Жилищный вопрос - одна из основных сегодня социальных проблем для работников.

Первичная профсоюзная организация ПО «Старт» в 2012 году стала учредителем фонда «Доступное жилье».

В рамках данной программы планируется предоставление жилой площади через ипотечное кредитование с компенсацией предприятием части процентной ставки по кредиту.

Работникам предприятия предоставляются беспроцентные займы на строительство жилья и обзаведение хозяйством. Начато строительство 162 квартир жилого дома.

Программа Здоровье: предприятие ежегодно приобретает путевки в санатории и дома отдыха, детские оздоровительные лагеря. Ежегодно увеличивается объем средств, направляемых на санкурлечение, профилактическое оздоровление, отдых работников и членов их семей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

С 1998 года на балансе предприятия находится санаторий-профилакторий. Профилактическое лечение является неотъемлемым циклом производства, поэтому финансирование профилактория осуществляется в полном объеме.

Поддержание и укрепление здоровья работников и членов их семей включает в себя ряд мер, направленных на профилактику заболеваний и создание благоприятных условий для здоровья, а именно:

- проведение лечебно-профилактической, санитарно-гигиенической, противоэпидемической работы, направленной на предупреждение профессиональных и инфекционных заболеваний на базе медико-санитарной части;

- проведение на базе здравпунктов предприятия профилактических медосмотров, флюорографических обследований, профилактических прививок, вакцинации, стоматологических услуг, первая доврачебная помощь при травмах и другое.

В 2011 году заводской здравпункт переехал в новое помещение с более широким спектром медицинских услуг и наличием современного медицинского оборудования.

Социальная помощь

Обеспечение социальной защиты и социальных гарантий работников и членов их семей, пенсионеров, инвалидов и ветеранов предприятия - одно из основных направлений социальной политики предприятия.

По данному направлению предоставляется:

- материальная помощь в случае тяжелого заболевания работника, его детей;
- материальная помощь родственникам в случае смерти работника;
- материальная помощь работникам в случае смерти их близких родственников;

- материальная помощь при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы;

- материальная помощь работникам, вернувшимся на работу из рядов

Российской армии;

- дополнительный отпуск студентов, обучающихся по программе «Работа + Учеба»;

- оплата больничных листов по уходу за детьми в период временной нетрудоспособности сверх норм, установленных ТК РФ;

- дополнительный оплачиваемый выходной день работникам, провожающим ребенка 1 сентября в 1 класс.

На эти цели ежегодно за счет средств социального развития выделяются необходимые средства.

С 2006 года на предприятии действует положение «О порядке выдачи беспроцентного займа работникам ПО «Старт» на неотложные хозяйственные нужды»:

- на оплату дорогостоящих операций работникам и членам их семей;

- на приобретение дорогостоящих медикаментов;

- на зубопротезирование;

- на свадьбу;

- на оплату обучения работников и их детей при платной форме обучения.

Данная программа позволяет работникам преодолевать временные финансовые трудности, связанные с тяжелыми жизненными ситуациями.

Наличие на балансе предприятия объектов общепита позволяет решать вопросы организации горячего питания качественными продуктами, проведения различных мероприятий.

Поддержка пенсионеров и ветеранов предприятия

Внимание и забота о ветеранах и участниках ВОВ является одним из главных направлений деятельности предприятия.

С этой целью ежегодно утверждается комплекс мероприятий, решаются социально-бытовые вопросы, оказывается адресная помощь в связи с юбилейными и праздничными датами.

Через профсоюзную организацию неработающих пенсионеров решаются вопросы поддержания социальной активности бывших работников предприятия, организации их досуга.

ППО ПО «Старт» осуществляет финансовую поддержку академического хора ветеранов ПО «Старт» и вокального ансамбля работников ПО «Старт», обеспечивает их участие в городских, областных и отраслевых конкурсах.

Развитие культуры и спорта

Культурно-массовая и спортивная работа профсоюзной организации являются важным мотивирующим фактором, способствующим сплочению и укреплению единства членов профсоюза. Поэтому профком активно занимается вопросами повышения культурного уровня, организации отдыха и оздоровления членов профсоюза, проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни. Ежегодно проходят

смотри-конкурсы на лучшую организацию культурно-массовой и досуговой деятельности в коллективах и цеховых профсоюзных организациях, фестивали КВН, «Мисс Старт». Профком финансирует проведение дней здоровья и профессиональные праздники подразделений, экскурсионные поездки для членов профсоюза, культпоходы в театры.

При непосредственном участии профсоюзной организации ПО «Старт» ежегодно в рамках программы «Территория культуры Росатом» проходят фестивали «Мастера искусств закрытым городам», «Свет души», а также фотоконкурсы и выставки прикладного творчества работников завода и членов их семей, выставки художников, концерты и смотри-конкурсы детского и юношеского творчества.

Охрана труда

На предприятии функционирует и совершенствуется комплексная система управления охраной труда в соответствии с Отраслевой системой управления охраной труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда обеспечены необходимыми локальными нормативными актами и инструкциями по охране труда в полном объеме.

Регулярно проводится обучение персонала предприятия, уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда.

Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с нормативными документами.

В соответствии с графиком проводится комплексные обследования состояния охраны труда и III ступень контроля состояния охраны труда в подразделениях предприятия.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с графиком независимой организацией, имеющей сертификат.

Осуществляется эффективный контроль за обеспечением безопасности при выполнении работ подрядными организациями в соответствии с Регламентом, разработанным на предприятии.

Практикуется внедрение автоматизированных технологий в области охраны труда и оценки профессиональных рисков.

Работники предприятия, работающие во вредных, опасных и особо опасных условиях, получают компенсации в соответствии с нормативными документами и бесплатное питание в полном объеме.

Работа с кадрами

Повышение общеобразовательного уровня работников предприятия осуществляется через обучение без отрыва от производства в вузах, в том числе на договорной основе за счет средств предприятия (работает специальная программа «Работа + Учеба»).

Наряду с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации рабочих, специалистов и руководителей предприятия организуется прохождение производственной практики учащимися и студентами колледжей, техникумов и вузов в подразделениях предприятия.

Также проводится работа по организации профессиональной ориентации учащихся школ города с целью подготовки их к осознанному выбору профессии и трудовой деятельности:

- экскурсии в заводской музей и производственные цеха предприятия;
- заводская олимпиада среди учащихся школ города (в 2013 году на ПО «Старт» проводилась 17-я олимпиада).

На предприятии проводятся различные конкурсы:

- конкурс профессионального мастерства (с 2011 года конкурс проводится на городском и областном уровнях);
- конкурса на звание «Лучший наставник»;
- конкурс на присуждение премии им. В.И.Голова;
- конкурс среди мастеров производственных участков.

Работники ПО «Старт» неоднократно являлись участниками и победителями областных, отраслевых конкурсов профессионального мастерства рабочих профессий, инженерных и управленческих кадров, а также различных конкурсах, организованных Госкорпорацией «Росатом».

Работа с молодёжью

Первичная профсоюзная организация ПО «Старт» рассматривает работу с молодёжью, как комплексную систему мер, форм и методов работы, способствующих омоложению профсоюза, росту профсоюзного членства, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета профсоюза в молодежной среде.

Реализацию молодежной политики на предприятии профсоюзный комитет осуществляет через деятельность Комиссии по работе с молодёжью профкома и Совета молодых работников ПО «Старт», а также через раздел колдоговора «Молодежная политика ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт» по созданию социальной привлекательности предприятия на период с 2012 по 2014 год» с Перечнем мероприятий, который ежегодно пересматривается.

Выплачиваются 3 профсоюзные стипендии по смете профбюджета студентам - членам профсоюза Зареченского технологического института, как потенциальным работникам ПО «Старт». Еще одну профсоюзную стипендию студентам ЗТИ по ходатайству профкома ППО ПО «Старт» выплачивает ЦК профсоюза.

На предприятии действует программа «Работа + Учеба», участникам которой предприятие оплачивает 50% стоимости обучения. Профком учредил 5 профсоюзных стипендий для работников, успешно обучающихся по этой программе.

Большое внимание уделяется повышению квалификации руководителей и специалистов предприятия. Обучение работников по направлениям проводится как на предприятии, так и в других учебных центрах городов Пензы, Москвы, Санкт-Петербурга, Обнинска, Нижнего Новгорода. В плане развития научно-технической деятельности молодежи на предприятии развернута программа «Аспирант».

Каждый год профсоюзный комитет проводит обучение молодежного профсоюзного актива по профсоюзной и социально-экономической тематике.

Молодежный актив при поддержке профсоюзного комитета ППО ПО «Старт» проводит семинары по повышению социальной активности в молодежной среде.

Молодые работники завода принимают участие в региональных и отраслевых семинарах и форумах. Кроме того, активно участвуют в организации и проведении благотворительных акций в помощь Васильевскому детскому дому.

Начата работа по созданию кадрового резерва руководителей из числа молодых работников, разрабатывается программа их подготовки, а также комплексная программа адаптации работников на предприятии.

Информационная деятельность

В целях информирования и привлечения работников в ряды профсоюзной организации профсоюзный комитет ППО ПО «Старт» широко использует средства наглядной агитации.

Так, на территории завода созданы 15 стендов с наглядной агитацией профсоюзной организации, рассказывающей о деятельности профсоюза. При проведении различных мероприятий используется передвижная выставка о роли профсоюза в деле защиты законных прав и интересов работников, рассказывается об истории профорганизации и её профактивистах.

В честь Дня победы советского народа в Великой Отечественной войне изготовлена и размещена в сквере ветеранов аллея славы с фотографиями участников ВОВ - бывших работников ПО «Старт».

Выпущена серия книг:

«На защите прав и интересов работников», «Социальная политика предприятия», буклеты и видеоматериалы о деятельности организации, а также Справочник профсоюзного активиста.

Производственное объединение «Старт» осуществляет постоянную информационную поддержку мероприятий, проводимых ППО ПО «Старт» через корпоративную газету «Старт», заводское радио, внутренний Интернет-портал, внешний Интернет ресурс www.startatom.ru. Кроме того, ведется активная работа с внешними СМИ, среди них городские: газета «Заречье», «Любимая газета», «Наш город», телерадиокампания «Заречный», а также областные и региональные: газета «Комсомольская правда», «Улица Московская», «Пензенская правда». Среди отраслевых СМИ - газета «Страна Росатом», «Вестник Профатома».

ППО ПО «Старт» имеет локальный корпоративный сайт, наполнение информацией происходит оперативно. Помимо документов на сайте размещены фото-видео материалы о проведенных мероприятиях, афиши и т.п.

Учеба профактива

Для более эффективной работы и привлечения большего количества членов профсоюза к выполнению задач, стоящих перед ППО ПО «Старт», в организации проходит учеба профсоюзного актива, главная задача которой - обучение без отрыва от производства, с учетом специфики выполняемой профсоюзной работы. Составлен план обучения, график занятий.

Обязательным изучением для всех групп является Закон о профсоюзах, Устав РПРАЭП, ТК РФ, закон о коллективных договорах и соглашениях, вопросы об охране труда и технике безопасности, мотивация профчленства и другие вопросы профсоюзной работы.

Награждение профактива

Профсоюз - организация трудящихся, и работа в ней - дело чести. Фундаментом деятельности для ППО ПО «Старт» остается опора на профактив. Более 700 человек занимаются профсоюзной деятельностью, вникая в проблемы членов профсоюза, защищая их законные права и интересы, оказывая помощь людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

Заводская профсоюзная организация гордится своим профактивом и поощряет его за вклад в профсоюзное движение.

евнований, посещение театров, концертов, экскурсий);м знаком РПРАЭП «За активную работу в профсоюзе», Нагрудным знаком РПРАЭП «За взаимодействие и социальное партнерство», наградным знаком РПРАЭП «Молодежный профсоюзный активист», что также способствует мотивации профчленства.

Практикуется премирование и поздравление юбиляров, членов профсоюза и профактива, состоящих в организации более 40 лет.

Профчленство

Деятельность профсоюзной организации основывается не только на том, чтобы просто представлять интересы работников, также нужно уметь отстаивать их на всех уровнях власти.

И можно с уверенностью сказать, что ППО ПО «Старт» с этой задачей справляется благодаря социальному партнерству, за что и пользуется доверием и уважением работников предприятия. Люди видят в ней силу, способную сплотить их на пути к лучшей, достойной жизни.

В настоящее время численность профорганизации составляет 79,5% от числа работающих. В том числе процент профсоюзного членства среди молодежи – 77,6% от числа работающих в возрасте до 35 лет.

На учете в ППО ПО «Старт» состоит более 1000 неработающих пенсионеров.

В связи с реструктуризацией, выводом непрофильных активов в филиалы предприятия, профорганизации этих подразделений сохранились и состоят на учете в ППО ПО «Старт» в полном составе, также как и профорганизации, работающие по Соглашениям.

Перечень мероприятий ППО ПО «Старт»,
направленных на мотивацию профчленства, конкурсы:

1. За звание «Лучший наставник молодежи»
2. За звание «Лучший уполномоченный по охране труда»
3. На лучшую новогоднюю елку, территорию, украшенную к новому году, лучшую новогоднюю игрушку, изготовленную своими руками, лучшее новогоднее поздравление.
4. Конкурс на лучший слоган, речевку, стихотворение о профсоюзе.
5. Творческий конкурс «Я в стране своих фантазий!»
6. Конкурс детского рисунка.
7. Фотоконкурс «Я - атомщик»
8. Конкурс кулинарного и кондитерского мастерства в честь Международного женского дня.
9. Конкурс на лучшую цеховую профсоюзную организацию, посвященный 55-летию ППО ПО «Старт» и 65-летию РПРАЭП.
10. На лучшую культурно-массовую и досуговую деятельность.
11. Соревнования по рыбной ловле (летней и зимней) среди членов профсоюза секции спортивного рыболовства «Стартовские зори».
12. «Мисс Старт» и «Мисс Заречный».

Культурно-массовые и спортивные мероприятия

1. День молодого работника
2. Турнир по боулингу между подразделениями предприятия
3. День студенчества в Зареченском технологическом институте
4. Художественное вождение автомобиля «Снежное маневрирование».
5. Концерт для ветеранов в честь 8 марта.
6. Дни здоровья в подразделениях.
7. Организация новогодних праздников для детей работников ПО «Старт».
8. Участие в автопробеге по местам боевой славы в честь Дня победы в ВОВ.
9. Городская и заводская лига КВН.
10. Празднование юбилейных дат со дня образования подразделений.
11. Дни именинника для ветеранов-юбиляров.
12. Участие в праздниках, посвященных Дню выпуска первой продукции, Дню города и других праздничных мероприятий.
13. Организация выставок картин художников, коллекционеров изобразительного искусства.
14. Участие в городском смотре-конкурсе «Есть такая профессия - Родину

защищать».

15. Фестиваль женского спорта «Красота. Грация. Идеал»

Внутрипрофсоюзные мероприятия

1. Учебы профактива.
2. Юридическая помощь.
3. Социологическое исследование на ПО «Старт».
4. Тренинги на командообразование среди членов молодежного профактива.
5. Конференции, заседания Профкома, Президиума ПК ППО ПО «Старт».
6. Заседания постоянно действующих комиссий.
7. Совместные заседания и семинары Совета молодых работников и Комиссии по работе с молодежью ППО ПО «Старт».

Выплаты членам профсоюза из средств профбюджета

1. Членам профсоюза, достигшим 50-летнего возраста (с 2012 года).
2. Награждение знаками отличия ПК ППО ПО «Старт», РПРАЭП с выплатой премии.
3. Благодарность с выплатой премии членам профсоюза, состоящим в профорганизации более 40 лет «За верность профсоюзному движению».
4. Выплата стипендий ПК ППО ПО «Старт» студентам, обучающимся по программе «Работа + Учеба».
5. Выплата стипендий ПК ППО ПО «Старт» студентам Зареченского технологического института.
6. Подарки родителям детей – победителей заводской олимпиады.
7. Материальная помощь членам профсоюза при вступлении в брак.
8. Материальная помощь членам профсоюза при рождении ребенка.
9. Материальная помощь членам профсоюза на оплату дорогостоящих медикаментов, на зубопротезирование, лицам, попавшим в трудную жизненную ситуацию.
10. Оплата культпоходов в театры, музеи, выставки и т.п.
11. Премирование профактива за активную работу, спортсменов, участников художественной самодеятельности, конкурсов.
12. Финансирование смотров-конкурсов, экскурсий, юбилейных мероприятий.
13. Благотворительная помощь подшефному детскому дому, детским творческим коллективам, подшефным школам.
14. Финансирование академического хора ветеранов.
15. Финансовая поддержка вокального ансамбля работников ПО «Старт».

**Первичная профсоюзная организация
ОАО «Кирово-Чепецкий химический комбинат им. Б.П. Константинова»
г. Кирово-Чепецк (ППО-141)**

Председатель – Колмогоров Евгений Николаевич

Деятельность ППО ОАО КЧХК по мотивации профсоюзного членства раскрывается в следующих направлениях:

1. Работа председателей профсоюзных комитетов цехов и структурных подразделений с работниками вновь принятыми на предприятие.

С целью ознакомления с работой профсоюзной организации каждого вновь принимаемого работника совместно с отделами кадров основных предприятий (ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк», ОАО «ЗМУ КЧХК») разработана «Записка о приеме», где ставится отметка председателем профсоюзного комитета. При первой встрече председатель профкома знакомит работника с основными направлениями деятельности профсоюзного комитета подразделения и предприятия в целом, знакомит с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза и др. При заинтересованности работника предлагает вступить в профсоюз. Вручение профсоюзного билета происходит публично (или на заседании профкома или в присутствии работников смены в начале рабочего дня), где ещё раз разъясняются права и обязанности члена профсоюза.

2. Работа по заключению КД, проверки по выполнению коллективного договора.

3. Для материальной мотивации профсоюзного членства разработано «Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза ППО ОАО «КЧХК» и «Положение о частичной оплате туристических путевок по РФ, частичной компенсации стоимости путевок в дома отдыха, пансионаты, базы отдыха, санатории, расположенные на территории РФ» (размещены ниже для ознакомления).

4. Для широкого освещения профсоюзной работы регулярно (1 раз в месяц) проводятся выступления председателя и штатных работников ППО ОАО КЧХК на заводском радио, публикуются статьи в заводской газете и журнале «Профатом».

5. Оказывается помощь в получении мест в группах ДДУ (отремонтированных и введённых в эксплуатацию за счёт средств предприятия) детям членов профсоюза.

6. Приобретаются абонементы в бассейн для членов профсоюза МСЧ-52 (10 шт. в месяц), т.к. администрация подразделения абонементы для работников не приобретает.

7. Финансируются совместно с администрацией предприятий культурно-массовые и спортивные мероприятия (спартакиады, дни здоровья, концерты, дни отдыха семьи и др.).

8. Производится оплата автотранспорта для поездок членов профсоюза на корпоративные, молодёжные, культурно-массовые и другие мероприятия, проводимые за пределами г. Кирово-Чепецка.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи
членам профсоюза Первичной профсоюзной организации ОАО КЧХК
(ППО ОАО КЧХК)

Настоящее Положение разработано в целях социальной защиты членов профсоюза ППО ОАО КЧХК в виде оказания им при наличии средств профсоюзного бюджета материальной помощи в случаях:

- тяжелого материального положения;
- регистрации первого брака;
- рождения или усыновления новорожденных детей;
- прекращения работы в связи с выходом на пенсию, а также в соответствии с медицинским заключением или в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- смерти члена профсоюза,
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет,
- в связи с поступлением или окончанием школы детей членов профсоюза, а также в виде частичной оплаты затрат:
 - на протезирование полости рта;
 - на приобретение лекарств;
 - на приобретение путевок: в детский оздоровительный лагерь, санаторий-профилакторий.

1. Работающие члены профсоюза ППО ОАО КЧХК приобретают право на все виды материальной помощи после истечения одного года со дня постановки их на профсоюзный учет в ППО.

2. Материальная помощь в связи с трудным материальным положением оказывается при ходатайстве профгруппы и по решению цехового комитета по месту работы при предъявлении профсоюзного билета, паспорта, страхового свидетельства ПФ.

3. Материальная помощь в случае регистрации первого брака оказывается по решению цехового комитета по месту работы молодоженов при предъявлении копии свидетельства о браке, паспорта, профсоюзного билета и страхового свидетельства ПФ.

4. Материальная помощь в случае рождения или усыновления новорожденных детей оказывается по решению цехового комитета по месту работы каждого родителя при предъявлении копии свидетельства о рождении или документов об усыновлении новорожденных детей, профсоюзного билета, паспорта, страхового свидетельства ПФ.

5. Материальная помощь в случае прекращения работы:

- в связи с выходом на пенсию;
- в соответствии с медицинским заключением (ст. 77 п.8 ТК РФ);
- в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (ст. 83 п.5 ТК РФ) оказывается по решению цехового комитета при предъявлении трудовой книжки, пенсионного удостоверения, профсоюзного билета, паспорта и страхового свидетельства ПФ.

6. Материальная помощь в случае смерти члена профсоюза оказывается членам его семьи или, в исключительных случаях, лицу, взявшему на себя организацию похорон, по решению цехового комитета по месту его бывшей работы при предъявлении копии свидетельства о смерти, профсоюзного билета, паспорта лица, получающего материальную помощь, его страхового свидетельства ПФ и профсоюзного билета.

7. Материальная помощь в случае смерти неработающего члена профсоюза, состоящего на профсоюзном учете в профсоюзной организации пенсионеров, оказывается членам его семьи или, в исключительных случаях, лицу, взявшему на себя организацию похорон, по решению профсоюзной организации пенсионеров при предъявлении копии

свидетельства о смерти, профсоюзного билета, трудовой книжки, а так же паспорта лица, получающего материальную помощь, его страхового свидетельства ПФ и профсоюзного билета.

8. Материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком с 1,5 до 3 лет, оказывается по исполнению ребенку 1,5 лет, 2 лет, 2,5 лет по решению цехового комитета по месту работы при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка, профсоюзного билета, паспорта, страхового свидетельства ПФ.

Примечание № 1:

1. Материальная помощь по п.2 оказывается в размере до 1000 рублей по решению профсоюзного комитета и в пределах выделенных ему средств.

2. Материальная помощь по пп.3,5,6,7 оказывается в размере 3500 рублей каждому члену профсоюза.

3. Материальная помощь по п.4 оказывается в размере 5000 рублей каждому члену профсоюза.

4. Материальная помощь, оказываемая по п.6,7 лицу, взявшему на себя организацию похорон и не являющемуся членом профсоюза ППО ОАО КЧХК, облагается НДФЛ.

5. Материальная помощь по п.8 оказывается в размере 1500 рублей.

Примечание № 2.

Материальная помощь может быть оказана не позднее шести месяцев со дня возникновения права на неё по пп.3,4,5,6,7.

9. Частичная оплата затрат на протезирование полости рта проводится один раз в год в виде оплаты

- заказов стоматполиклиники МСЧ-52,

- заказов МАУЗ «Кирово-Чепецкая городская стоматполиклиника» (для членов профсоюза ООО «ГалоПолимер Кирово-Чепецк», ООО «ГалоПолимер Логистика»), в размерах в зависимости от непрерывного членства работника в ППО ОАО КЧХК:

9.1. Для работающих членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в ППО ОАО КЧХК:

до 15 лет - 20% не более 2700 рублей;

свыше 15 лет - 30% не более 4000 рублей.

9.1.1. Для работников МСЧ-52 – членов профсоюза, состоящих на профсоюзном учете в ППО ОАО КЧХК:

до 15 лет - 20% не более 4000 рублей;

свыше 15 лет - 30% не более 6000 рублей.

9.2. Для неработающих членов профсоюза от стажа работы в МСЧ-52, ФГУП аптеки МСЧ-52 ФМБА России, ФГБУЗ «ЦГиЭ №52» ФМБА России, РУ №52 ФМБА России, НП СК «Олимпия», НП КРЦ «Дружба», НП «Санаторий-профилакторий «Перекоп», ГОУ НПО ПУ-6 до 01.05.2010, ГОУ СПО «ВАПК» до 01.05.2010, ООО «Металл-Город», ООО «КорпусГрупп», ООО «Каскад-Холдинг», ООО «Кристалл», ООО «Кулинар», ИП Сенин В.В., ООО «Хлороформ», ООО «ИнжСтройКом», ООО «СКБ МТ» состоящих на профсоюзном учете в профсоюзном комитете пенсионеров:

до 10 лет – 25%, но не более 2000 руб.

10 – 20 лет -50%, но не более 3000 руб.

20 – 30 лет -75%, но не более 4000 руб.

30 и более – 100%, но не более 5000 руб.

10. Частичная оплата затрат по приобретению лекарств производится в виде оплаты предъявленных счетов ООО «Аптека №52» в размерах в зависимости:

10.1. Для работающих членов профсоюза от непрерывного членства работников в ППО ОАО КЧХК один раз в полугодие:

до 15 лет - 40% не более 1600 рублей;
 свыше 15 лет - 50% не более 2000 рублей.

10.2. Для неработающих членов профсоюза от стажа работы на химкомбинате и его дочерних обществ, в МСЧ-52, ФГБУЗ «ЦГиЭ № 52» ФМБА России, РУ № 52 ФМБА России, НП СК «Олимпия», НП КРЦ «Дружба», НП «Санаторий-профилакторий «Перекоп», ФГУП аптеке МСЧ-52 ФМБА России, ГОУ НПО ПУ-6 до 01.05.2010, ГОУ СПО «ВАПК» до 01.05.2010, ООО «Металл-Город», ООО «КорпусГрупп», ООО «Каскад-Холдинг», ООО «Кристалл», ООО «Кулинар», ИП Сенин В.В., ООО «Хлороформ», ООО «ИнжСтройКом», ООО «СКБ МТ», в ОРСе х/к до 05.03.92, в ДДУ до 17.10.94, в ЖКУ до 31.12.99, в СП «Необаст» один раз в год:

до 10 лет - 30% не более 750 рублей;
 от 10 до 20 лет - 40% не более 1000 рублей;
 от 20 до 30 лет - 50% не более 1250 рублей;
 свыше 30 лет - 60% не более 1500 рублей.

Примечание № 3. Частичная оплата затрат по п.9, 10 производится по решениям профсоюзных комитетов по предъявлению профсоюзного билета, паспорта, страхового свидетельства ПФ. Оставшаяся часть оплаты заказа стоматполиклиники МСЧ-52, МАУЗ «Кирово-Чепецкая городская стоматполиклиника» или счета ООО «Аптека № 52» производится членом профсоюза в их кассы.

Примечание № 4. Бухгалтерии ППО ОАО КЧХК выплату материальной помощи производить по решениям цеховых комитетов в размерах и суммах, доведенных до цеховых комитетов согласно сметы ППО и настоящего «Положения об оказании материальной помощи».

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи членам профсоюза в связи с приобретением туристических путевок, путевок в дома отдыха, пансионаты, базы отдыха, санатории.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях организации отдыха, оздоровления и соблюдения принципов социальной справедливости для членов профсоюза ППО ОАО КЧХК.

1.2. Члены профсоюза ППО ОАО КЧХК имеют право на оказании материальной помощи в связи с приобретением туристических путевок и путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты, базы отдыха не ранее, чем через 3 года со дня постановки на профсоюзный учет и не чаще, чем 1 раз в 5 календарных лет.

2. Порядок оформления, приобретения и размер материальной помощи в связи с приобретением туристических путевок, путевок в дома отдыха, пансионаты, базы отдыха, санатории.

2.1. Член профсоюза пишет заявление в профсоюзный комитет цеха, подразделения по образцу (прилагается).

Данное заявление подписывается председателем профсоюзного комитета цеха, подразделения и предоставляется в комиссию по распределению средств предприятия.

2.2. Комиссия предприятия рассматривает заявление и принимает решение об оказании материальной помощи в связи с приобретением путёвок или мотивированном отказе.

2.3. После решения комиссии член профсоюза **лично** предоставляет заявление вместе с документами (паспорт, профсоюзный билет, страховое свидетельство ПФР) в бухгалтерию ППО ОАО КЧХК для согласования.

2.4. Туристические путевки, путевки в дома отдыха, пансионаты, базы отдыха, санатории, расположенные на территории РФ, Украины, Белоруссии, Абхазии приобретается членом профсоюза самостоятельно.

Примечание: путёвки на отдых и лечение на территории Украины, Белоруссии, Абхазии приобретать в туристических агентствах РФ. Документы об оплате предоставлять **только** в валюте Российской Федерации (**в рублях**).

2.5. Документы, подтверждающие приобретение путевки, должны быть оформлены на имя члена профсоюза, подавшего заявление на оказание материальной помощи в связи с приобретением путевки.

2.6. При возвращении из отпуска член профсоюза в течение месяца дополнительно к подписанному заявлению предоставляет в ППО ОАО КЧХК отрывной талон к санаторной путевке, документы об оплате путевки (квитанцию к приходному ордеру, кассовый чек), туристскую путевку, договор, ваучер с отметкой о пребывании.

2.7. Размер материальной помощи в связи с приобретением туристической путевки, путевки в дом отдыха, пансионат, базу отдыха и санаторий для члена профсоюза равняется её фактической стоимости, но не более суммы, установленной ОКП ППО на календарный год.

2.8. Материальная помощь не выплачивается в случае отсутствия предварительного согласования с ППО ОАО КЧХК и документов, подтверждающих приобретение и оплату путевки, а также при предоставлении документов об оплате в валюте не Российской Федерации (гривны, белорусские рубли и т.д.).

3. Данное Положение вводится в действие с 01.01.2014.

Территориальная профсоюзная организация г. Сарова (ТПО-279)

Председатель – Кабаева Нина Илларионовна

Большой любовью, идеологией профсоюзного движения и духом коллективизма пропитаны строки очерков профсоюзных организаций школ, входящих в состав Территориальной профсоюзной организации г. Сарова, о повседневной жизни коллективов, устоявшихся традициях и обычаях, несомненно, имеющих большое значение для мотивации профсоюзного членства.

Из опыта работы ППО МБОУ СОШ № 14 г. Сарова

Председатель – Голицына Ирина Владимировна

Профсоюзная организация школы существует с 1989 года, т.е. с момента открытия школы (24 года) и насчитывает на сегодняшний день 58 человек из 61 работающего. Это составляет 97% от общего числа сотрудников. Средний возраст работающих 45 лет, а средний стаж в профсоюзе 22,5 года. Анализ проблемы вступления в профсоюз показал, что большинство работающих сегодня в школе вступали в профсоюз ещё в студенчестве, когда молодёжь устраивала «капустники», помогала друг другу на экзаменах, ездила в стройотряды, экскурсии по разным городам, ходила в походы, защищала интересы студентов перед преподавателями и комендантом в общежитии. Они были старостами в группах, профорганами и т.д. Поэтому дух коллективизма живёт в нас до сих пор.

Профсоюзную работу в школе возглавляет профком, который выбирается на отчётно-выборном собрании путём открытого голосования и состоит в настоящее время из 5 человек. Это люди не равнодушные, инициативные, внимательные к проблемам других, заботливые, честные, имеющие авторитет в коллективе и пользующиеся уважением среди коллег, учеников и родителей, умеющие не только организовать других, но показывающие пример своим непосредственным участием.

В целях защиты интересов работников школы профком считает необходимым осуществлять свою деятельность по следующим, наиболее важным направлениям:

Во-первых, использовать возможности социального партнёрства, уметь убеждать руководителя и приходиться к общему знаменателю по наиболее важным вопросам. Конечно же, профсоюз не может существовать отдельно от руководства школы. Только в тесном сотрудничестве можно работать, находить компромиссное решение и добиваться определённых результатов.

Необходимо отметить, что директор школы Еминцева Марина Семеновна в прошлом являлась председателем профкома, это подтверждает тот факт, что профсоюз отличная школа для воспитания лидеров и роста кадрового резерва.

У профсоюзной работы множество граней и каждая важна. Но есть и главная, определяющая лицо организации – это коллективный договор. Профком школы очень внимательно и серьёзно относится к подготовке коллективного договора и контролю его выполнения, используя все варианты социального партнёрства. И хотя у школы, как у бюджетной организации, ограниченные финансовые возможности, профком старается использовать заключение коллективного договора по максимуму, решая проблемы всего коллектива школы в целом.

Кроме вопросов, предусмотренных ТК РФ, по согласованию с профкомом руководитель рассматривает вопросы объёма учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других педагогических работников, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Члены профкома включены в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Профком участвует в работе комиссий по социально-трудовым отношениям, в комиссиях по наградам и распределении стимулирующей части премии, выделении материальной помощи, составлении соглашений по охране труда.

Согласно коллективному договору преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также следующие: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с охранением заработной платы.

Согласно Положению об оплате труда оказывается материальная помощь сотрудникам школы в следующих случаях:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками до 4000 рублей;
- к отпуску – до 4000 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – до 4000 рублей;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества – до 3000 рублей.

При трудоустройстве человека на работу в школу секретарь (по договоренности) предлагает написать заявление и в профсоюз, если таковой ещё не состоит в нём. Новый сотрудник приглашается на первое же заседание профкома, где и происходит знакомство, объясняется преимущество члена профсоюза, его права и возможность защиты перед администрацией в спорных трудовых вопросах и т.д. Сомневающимся, как правило, потом не бывает. Хотя коллектив школы возрастной, но и молодёжь тоже есть – 9 человек до 35 лет и все они члены профсоюза.

При заключении нового Коллективного договора планируется записать в него обязательство работодателя знакомить всех поступающих на работу с деятельностью профсоюзной организации и Коллективным договором.

В сентябре профкомом школы составляется план работы на год, где намечаются темы профсоюзных собраний, коллективные праздники, мероприятия и т.д. в соответствии с планом работы ОМК школ и учреждений дополнительного образования.

Собрания школы были посвящены: итогам выполнения коллективного договора и заключению нового на 2013-2015 годы, принятию правил внутреннего распорядка и положению о стимулирующей части премии, организации работы по охране труда и технике безопасности.

Во-вторых, важно учитывать интересы и возможности самих членов профсоюза. Конечно, 5 человек – членов профкома не в состоянии на высоком уровне организовать и провести всю многогранную работу профсоюзной организации. Поэтому каждый создаёт комиссию из близких по духу и активных людей.

В школе сложилась хорошая команда спортсменов, которая ежегодно достойно выступает в туристическом слете, плавании, пулевой стрельбе, лыжных гонках, беге, шашках, шахматах. Много талантливых, рукодельных мастериц, которые представляют своё творчество на конкурсе «Алло, мы ищем таланты!» и в декоративно-прикладном направлении и художественной самодеятельности (педагоги не только хорошо поют, но и сами сочиняют стихи и песни). Многие члены коллектива охотно откликаются на любые просьбы профкома, в атмосфере школы царит понимание и поддержка.

В школе работает бассейн, в котором члены профсоюза бесплатно, по договорённости с администрацией, поддерживают свою физическую форму, занимаясь дважды в неделю оздоровительным плаванием.

В организации по инициативе директора школы и профсоюзного комитета сложилась традиция – в августе, в последние дни отпуска, выезжать коллективом на экскурсии, что создаёт определённый положительный эмоциональный настрой перед новым учебным годом, обогащает знаниями, которыми работники школы могут поделиться с учениками. Такое мероприятие, несомненно, ещё больше сплачивает коллектив.

Коллектив школы побывал в Константиново на родине С. Есенина, Тарханах, в Саранске, Суздале, Туле, Ясной Поляне.

Инициативу проведения таких мероприятий поддерживает территориальный профсоюзный комитет, профсоюзный комитет школы, сотрудники и администрация школы.

Данный опыт социального партнёрства одинаково важен администрации, так как новые знания, кругозор улучшают качество педагогической деятельности и сплачивают коллектив, и кроме этого, дарят каждому сотруднику полезный и познавательный досуг.

В-третьих, учителя – люди очень «ранимые», особенно в вопросах оценки их труда, потому что много и напряжённо работают, но результат труда виден только в перспективе. Не всегда администрации имеет возможность отметить достижения в труде отраслевыми наградами. Здесь важную роль играет профсоюзная организация, так как имеет возможность наградить наиболее отличившихся в труде членов профсоюза знаком «Ветеран атомной энергетики и промышленности».

Многие активисты за работу в профсоюзе награждены памятными часами с логотипом отраслевого профсоюза, Почётной грамотой ЦК РПРАЭП, Почётной грамотой территориальной профсоюзной организации. Профсоюзная организация школы старается видеть успех каждого и поддерживать в движении вперёд.

Ежегодно проводятся совместные праздники: День учителя, Новый год, 8 Марта, субботники, сопровождающиеся веселым сценарием-поздравлением и чаепитием.

Таким образом, большой по численности коллектив сотрудников сложился в дружную, сплочённую команду единомышленников, объединённых профсоюзом!

По мнению коллектива школы, самое главное в их работе – это любить людей, знать их потребности, уметь разделить радость и поддержать в трудную минуту, чтобы каждый член профсоюза был уверен, что он никогда не останется один на один со своими проблемами, что он часть большой и дружной семьи, имя которой – ПРОФСОЮЗ!

***Из опыта работы ППО МКДОУ «Детский сад № 1» г. Сарова
Председатель – Рыжова Ю.Ю.***

Одной из важнейших задач работы профсоюзной организации является мотивирование профсоюзного членства. Мотивированный человек это, прежде всего человек информированный. Поэтому, в первую очередь, на информационном стенде мы разместили информацию о том, что представляет собой профсоюз. Какие права и гарантии он даёт. Как и в каких ситуациях может защитить.

Но недостаточно знать о том, чем может помочь профсоюз, важно увидеть его работу на деле. Количество работающих в детском саду 100 человек, из них членов профсоюза 76. Особенностью работы по вовлечению в профсоюзную организацию на сегодняшний день является сменность кадров с пенсионного на более молодой возраст. Внимание профсоюзного актива к их проблемам и зачастую конкретное решение их достигло главного результата – они вступили в ряды профсоюза. В настоящее время благодаря настойчивой работе профактива численность организации постоянно растёт. Профсоюзная организация учреждения действует на основании закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового Кодекса РФ и других нормативно-правовых актов. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации представлены в Коллективном договоре. Одним из важных разделов Коллективного договора является – охрана труда и здоровья работников МКДОУ.

Профсоюзная организация МКДОУ «Детский сад № 1» работает в тесном контакте с администрацией детского сада, всесторонне заботясь об интересах сотрудников. По инициативе профсоюзного комитета и администрации детского сада в правила внутреннего распорядка внесены следующие социальные льготы для сотрудников – дополнительный отпуск за ненормированные рабочие дни:

- завхозу, делопроизводителю, кладовщику до 7 дней;
- для должностей с вредными условиями труда: поварам, прачке до 7 дней;
- медицинским работникам до 14 дней.

В Коллективный договор внесены льготы – 3 дополнительных дня к отпуску младшим воспитателям, кастелянше, сторожам-дворникам. Администрацией учреждения сотрудникам оказывается материальная помощь: на стихийные бедствия (пожары, наводнения, военные действия) 4000 рублей; на похороны близких родственников 4000 рублей, на регистрацию брака, рождение ребёнка, к юбилейной дате, при длительной болезни 3000 рублей; на непредвиденные случаи, требующие материальных затрат 2000 рублей. Это способствует повышению статуса администрации и профсоюзной организации.

Профсоюзная организация активно участвует в жизни трудового коллектива: согласовывает графики работы сотрудников, графики отпусков, внесение изменений в положение об оплате труда, инструкции, выдвигает кандидатуры в аттестационную комиссию.

Профсоюз выделяет сотрудникам материальную помощь. Материальная помощь выделяется роженицам, вступающим в брак, юбилярам, тем, у кого дети идут в 1 класс, нуждающимся в приобретении дорогостоящих лекарств,

находящимся в трудной жизненной ситуации, на похороны близких родственников.

Сведения о расходовании материальных средств представляются в ревизионную комиссию.

Молодёжная комиссия, в состав которой входят 2 человека (Милованова Т.Н. и Спиридонова Л.А.) в течение года ведёт активную работу: дополняет и обновляет базу данных молодёжи до 35 лет, ведёт с молодёжью разъяснительную работу по их правам и социальным гарантиям, принимает участие в организации праздников, субботников и др.

Ежегодно сотрудники детского сада в торжественной обстановке награждаются почётными грамотами администрацией детского сада, управления ДООУ, городской администрации.

В саду активно ведётся культмассовая работа. Ежегодно проводятся вечера отдыха для сотрудников: к 8 Марта, ко Дню учителя, к Новому году, культурно-массовая программа которых готовится профактивом и молодёжью детского сада. Проводятся чаепитие и концерт для пенсионеров к 9 мая.

В течение всего года проходят физкультурно-оздоровительные мероприятия. Это дни здоровья «Осенний» и «Зимние забавы», общероссийские мероприятия «Кросс нации» и «Мемориал Б.Г. Музрукова». Члены коллектива активно принимают в них участие и занимают призовые места. Силами коллектива, под руководством Терентьевой Н.Г. – председателя комиссии по культурно-массовым мероприятиям ставятся спектакли для детей.

Ежегодно сотрудники детей отдыхают в оздоровительном лагере «Берёзка». Сотрудники отдыхают в пансионатах и санаториях страны.

Ежегодно ведётся работа по благоустройству территории. Весной и осенью проводятся субботники на территории детского сада. Комиссией по ТБ осматривается территория и постройки, своевременно устраняются недостатки.

Деятельность профсоюзной организации отражена на информационных стендах и, что очень важно, на профсоюзной страничке сайта детского сада, где представлена информация о том, что представляет собой профсоюз, как он может защитить, представлена информация об имеющихся в ТПО путёвках в санатории и дома отдыха, планируемых мероприятиях, фоторепортажи с проведённых мероприятий, поздравления именинников и т.д.

Одним из важных составляющих мотивации для вступления в профсоюз является работа над собственным имиджем председателя профсоюзной организации и актива профкома. Постоянно повышать профессиональную грамотность, компетентность, досконально знать свои права и обязанности, использовать максимум информации, быть активным и заинтересованным человеком. По части знания юридических норм профсоюзный лидер не должен уступать заведующей.

*Из опыта работы профсоюзной организации
Детской школы искусств № 2 г. Сарова*

Председатель – Козырева Марина Юрьевна

Атмосфера в школе – в зоне интересов профсоюзной организации!

Профсоюзной организации детской школы искусств № 2 в августе исполнилось 20 лет. Два десятилетия профсоюзная организация школы объединяет сотрудников школы, связанных общими трудовыми и социальными интересами, представляет и защищает их права.

Коллектив школы – первая самостоятельная организация городского Отдела Культуры, которая вошла в Объединённый комитет профсоюза № 279 г. Сарова. С первого дня существования учреждения сотрудники были членами профсоюзной организации. Численность работающих в течение 20 лет неуклонно росла, но по-прежнему все сотрудники школы – члены профсоюзной организации. И это стало доброй и нерушимой традицией.

Как это удаётся?

1. Профсоюзная организация выстроила последовательно шаг за шагом при поддержке сотрудников партнёрские отношения с администрацией школы. Постоянно совершенствуется коллективный договор. Для нас – это правовой акт, регулирующий социально-правовые отношения между работником и работодателем и основной инструмент защитной функции профсоюза. Работа над этим документом велась на равных правах с администрацией и никогда не вызывала разногласий ни с той, ни с другой стороны. Администрация и профсоюзная организация успешно на сегодняшний день совместно решают производственные вопросы: комплектование педагогов, аттестация учителей и сотрудников, аттестация рабочих мест, смотр учебных кабинетов, вопросы охраны труда и улучшение бытовых условий жизни сотрудников.

2. С приходом нового сотрудника, после заключения с ним трудового договора, актив профкома беседует с ним о деятельности организации, о её традициях, льготах и преимуществах её членов. Как правило, такой информации достаточно, чтобы человек написал заявление и влился в ряды профсоюзной организации школы. Тем более, что коллеги и администрация являются членами профсоюза.

3. Профком активно привлекает сотрудника к общественной работе, давая ему разовые поручения, вовлекая в коллективные дела. Помощь и контроль за их выполнением и, как следствие, поощрение устными или письменными благодарностями, а также подарками – стимулирует «новобранца» и способствует скорейшей адаптации его в коллективе.

4. В школе есть постоянно действующий информационный стенд «Мой профсоюз», где размещены тематические статьи, текущая информация о профсоюзных мероприятиях.

5. Численность коллектива школы относительно небольшая (88 человек) и это люди, которые делятся на разные категории, имеют разные интересы:

администрация, учителя – среди них люди разных специальностей: музыканты, художники, режиссёры, вокалисты, мастера декоративно-прикладного искусства, младший обслуживающий персонал, пенсионеры и т.д. Эта особенность требует кропотливой работы профсоюзного комитета с каждой группой сотрудников. Никто не должен остаться без внимания. Каждый член профкома имеет чёткий круг обязанностей и свою инициативную группу сотрудников. Целевые запланированные мероприятия готовятся по секторам с привлечением, при необходимости, других членов коллектива и контролируются председателем профсоюзной организации. Например, «Новогодние посиделки» для неработающих пенсионеров с баяном, русскими народными песнями – проводятся с Дедом Морозом и Снегурочкой ежегодно, а День матери для молодых родителей с концертом, чаепитием и мастер-классом «Подарок для мамы» - это новые формы работы. Спортивные праздники проводятся в разных формах: «День здоровья учителя» - в каникулы, а группы оздоровительной гимнастики: «Танцевальная аэробика», «Суставная и двигательная гимнастика», «Восточный танец» - работают в течение года. Занятия проводятся под руководством наших учителей.

Традиционно ежегодно проводятся лыжные праздники, совмещая соревнования «Веселые старты» с развлекательными мероприятиями. Очень любят наши сотрудники познавательные экскурсии для всей семьи по городу и его окрестностям, так, все сотрудники школы посетили Музей ядерного оружия, городской пещерный комплекс и все новые учреждения культуры.

6. Профком школы постоянно ищет возможности для дополнительного материального поощрения активных членов организации или определенных групп сотрудников (например, многодетные матери, инвалиды, ветераны труда и т.д.).

Поскольку профсоюзный бюджет не велик, профком обращается с просьбой к администрации школы для выделения целевых денежных средств.

Администрация школы, в свою очередь, обращается в профком с просьбой о награждении отдельных сотрудников грамотами и нагрудными знаками за профессионализм и высокие производственные показатели. Такая работа и взаимопонимание между профсоюзной организацией и администрацией школы помогают результативно решать множество вопросов и проблем коллектива, создавая в школе благоприятную атмосферу.

Можно на сегодняшний день утверждать, что профком надежный партнёр администрации в решении задач учреждения и участник, а иногда и защитник в решении трудовых споров работающих в школе.

Зачем это нужно?

1. Коллектив живёт общими делами и проблемами и каждому человеку в нём комфортно жить и работать, решая сложные проблемы в образовании, которые, особенно в последнее время, ставит перед школой государство.

2. Работая в профактиве, люди приобретают бесценный опыт общественной работы и многие члены профкома успешно продвигаются по служебной лестнице (становятся председателями метод-объединений, руководителями муниципальных учреждений).

3. Вовлекая новых членов коллектива в профсоюзную организацию, привлекая их к участию в мероприятиях, мы помогаем им адаптироваться, поддерживаем их самооценку, открываем новые грани талантов.

Сотрудники школы в костюмах Деда Мороза и Снегурочки появляются в домах сотрудников, проводят Новогодние ёлки для детей сотрудников школы и других профсоюзных организаций, могут изготавливать своими руками из глины, ткани, дерева подарки для своих коллег, способны создавать видеофильм и фотогалерею о жизни школы.

4. Работая с разными группами сотрудников, активисты всегда поддерживают новые начинания и оказывают организационную помощь:

- заинтересовывают молодёжь, поддерживая их инициативу, оказывают помощь в профессиональных, социально-бытовых и юридических вопросах. Постоянно работают «Школа молодого педагога», проходят конкурсы: «Учитель года», «Самый классный»;

- укрепляют семейные отношения, поднимая оценку и самооценку работников в глазах детей и супругов. Например, на праздничном мероприятии ко Дню Матери каждая мамочка заявила о себе мастер-классом для присутствующих сладким пирогом к чаю или организацией детского концерта, привлекая всех участников. Дети были в восторге и каждый, вдвойне, гордился мамой.

День пожилого человека традиционно отмечается 1 октября, в День музыки, большим концертом, чаепитием и праздников урожая. На мероприятии обязательно присутствуют представители администрации школы и председатель профкома, звучат слова поздравлений, а также говорится о значимости каждого члена коллектива. В школе всегда отмечают юбилеи сотрудников в той форме, какую он выбрал. Юбиляр неизменно получает материальную помощь и тёплые слова от профкома и администрации школы.

Оказывая моральную поддержку ветеранам школы, каждый понимает, что он остаётся членом коллектива даже на заслуженном отдыхе (материальная помощь, праздничные мероприятия, приглашения на школьные и городские концерты, экскурсии). Всё это делает жизнь ветеранов и пенсионеров ярче и интересней.

Все перечисленные мероприятия позволяют школе поддерживать традицию 100% членства в профсоюзной организации и уверенность у каждого сотрудника, что **атмосфера в школе – в зоне интересов профсоюзной организации**, и это вселяет уверенность, стабильность и надёжность в работе учреждения.

**Первичная профсоюзная организация Горно-химического комбината
г. Железногорск (ППО-289)**

Председатель – Иваненко Виталий Федорович

Деятельность профсоюзной организации раскрывается в отражении интересов работников через коллективный договор, в социально-экономическом и информационном направлении, являющихся значимыми мотивирующими факторами, а также не исключает возможности предоставления дополнительных социальных льгот только для членов профсоюза.

В штатном расписании ППО ГХК имеется ставка юрисконсульта, юридические консультации для членов профсоюза проводятся бесплатно.

Так, например, в 2012 году за бесплатными юридическими консультациями обратились 200 человек. В результате помощи ППО ГХК по ряду заявлений, жалобам, искам в суд приняты положительные решения.

Разработано Положение о премировании профсоюзного актива, где для председателя профсоюзного комитета подразделения установлена сумма на премирование за каждого члена профсоюза 40 рублей, а за вновь принятого – 100 рублей.

В соответствии с указанным Положением председатель профкома подразделения получает один раз в квартал денежное вознаграждение в размере 40 руб. за каждого члена профсоюза согласно количественному составу членов профсоюза подразделения и по 100 руб. за каждого вновь принятого.

С крупной сетью торговых магазинов заключен договор на 7% скидку.

Совместно с молодёжной организацией запущен проект «Профсоюзный дисконт», который позволит получать скидки на товары и услуги от различных торговых и обслуживающих организаций города.

Документы на представление ходатайства о награждении ведомственным знаком отличия в труде «Ветеран атомной энергетики и промышленности» согласовываются только на членов профсоюза предприятия.

При выходе подразделений в ЗХО проводятся встречи, собрания с профактивом, разъясняются действия в условиях проводимой реструктуризации.

Разработан буклет «Зачем нужен профсоюз?».

Территориальная организация профсоюза городских организаций города Новоуральска (ТОП-370)

Председатель – Тюменцева Светлана Сергеевна

Большое количество материалов об опыте работы по мотивации профсоюзного членства в виде утверждённых действующих положений, распространяющихся на профсоюзные организации, входящие в состав ТОП г. Новоуральска, предоставила Территориальная организация профсоюза городских организаций города Новоуральска.

Указанные положения распространяются практически на все сферы жизни работников организаций Новоуральского городского округа, являющихся членами профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза Новоуральского городского округа и на неработающих пенсионеров.

Положение о порядке выделения материальной помощи на зубопротезирование членам городских профсоюзных организаций, входящим в состав Территориальной организации профсоюза города Новоуральска, и иным лицам:

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение – правовой акт, регулирующий в соответствии со ст. 15 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10–ФЗ (с последующими изменениями) порядок организации и проведения зубопротезирования работников городских организаций и неработающих пенсионеров, а также условия и порядок выделения материальной помощи на вышеуказанные цели за счет средств профсоюзного бюджета и иных источников.

1.2. Действие настоящего Положения в целом распространяется на неработающих пенсионеров, состоящих на учёте в городской профсоюзной организации неработающих пенсионеров, и на работников организаций Новоуральского городского округа, являющихся членами профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза города Новоуральска (далее по тексту – «члены профсоюза»), а также на работников этих организаций, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзные органы на представительство и защиту их социально–трудовых прав в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с Территориальным Соглашением между Администрацией Новоуральского городского округа, Новоуральским филиалом регионального объединения работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска на 2013-2015 и последующие годы и ежемесячно перечисляющих на счет соответствующего профсоюзного комитета (далее по тексту – «профкомы») часть заработной платы на условиях и в порядке, установленными коллективным договором организации, но не менее одного процента от месячного заработка (далее по тексту «другие работники» или обобщающий термин «работники»).

1.3. Предоставление материальной помощи на зубопротезирование осуществляется за счет следующих источников: средств бюджета Теркома профсоюза, в том числе неиспользованных в текущем периоде средств профбюджета на санаторно-курортное лечение и оздоровление, иных источников.

1.4. Учет заявлений на выделение материальной помощи, ведение и хранение первичной документации (протоколов, выписок из решений и т.д.) осуществляется профкомами первичных профсоюзных организаций. Председатель профкома (или в его отсутствие – заместитель) несет персональную ответственность за хранение и документооборот этой документации, а также за своевременность представления в Терком заявок на предстоящий год на выделение материальной помощи – *не позднее, чем за две недели до наступления календарного года*, а на очередной квартал текущего года – *не позднее, чем за месяц до его наступления*.

1.5. Установление очерёдности предоставления материальной помощи, рассмотрение заявлений членов профсоюза и других вышеуказанных работников, принятие решений по выделению материальной помощи осуществляется профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций на коллегиальной основе с учетом условий и критериев, установленных настоящим Положением. Оформление выписок из решений профкома по установленной форме производится за подписью председателя профкома (а в его отсутствие – заместителя).

Вышеперечисленные заявления должны быть рассмотрены и по ним должны быть приняты решения, в том числе письменные мотивированные решения об отказе, в срок, не превышающий 30 календарных дней с момента подачи заявления,

1.6. Принятые профкомами решения могут быть обжалованы в десятидневный срок с момента вынесения решения в Президиум Теркома, решение которого является окончательным и общеобязательным для исполнения лицами, указанными в настоящем Положении.

1.7. Терком профсоюза в лице его исполнительного органа координирует и контролирует порядок и условия исполнения настоящего Положения, принимает решения по спорным вопросам, предоставляет профсоюзам составленные бухгалтерией Теркома сметы расходов для каждой бюджетной организации, ведет бухгалтерский учет по операциям с материальной помощью, осуществляет кассовое обслуживание соответствующих операций.

1.8. Распределение денежных средств по первичным профсоюзным организациям осуществляется Теркомом в виде сметы для каждой организации и производится с учетом следующих критериев:

- численности членов профсоюза и других вышеуказанных работников организации;
- поступлений членских профсоюзных взносов и взносов других вышеуказанных работников организации;
- финансовых возможностей и условий исполнения профбюджета Теркома в целом;
- прогнозируемого количества и стоимости (с учетом инфляции) заявок на зубопротезирование на предстоящий год;

1.9. Распределение денежных средств для профсоюзной организации неработающих пенсионеров осуществляется Теркомом в виде сметы для указанной организации и производится с учетом тех же критериев, что указаны в п.1.8 настоящего Положения.

2. Порядок выделения и предоставления материальной помощи на зубопротезирование.

2.1. Материальная помощь на зубопротезирование предоставляется по целевому назначению с соблюдением ограничений и условий, предусмотренных настоящим Положением:

- материальная помощь предоставляется работникам организаций частичной оплаты счетов по заказ-нарядам (или других платёжных документов для оплаты работ/услуг) на зубопротезирование в лицензированных для этого вида деятельности учреждениях здравоохранения, в том числе находящихся вне территории Новоуральского городского округа;
- материальная помощь предоставляется в размере не менее **50 %** от суммы счёта, но не более **3 000** рублей;

2.2. Принятие решений о выделении материальной помощи и её размере, производится профкомом организации не позднее, чем за 10 календарных дней до начала срока выполнения заказ-наряда на зубопротезирование (или других платёжных документов для оплаты работ/услуг). После получения выписки из решения профкома работнику необходимо не позднее, чем за пять календарных дней до начала указанного срока представить в бухгалтерию Теркома вышеперечисленные платёжные документы вместе с этой выпиской.

2.3. При обращении работника с заявлением о выделении материальной помощи после фактического выполнения заказ-наряда (или других платёжных документов для оплаты работ/услуг) принятие решений о выделении материальной помощи и её размере, производится профкомом организации в срок не более 10 календарных дней с даты представления работником заявления и вышеперечисленных платёжных документов. Полученную выписку из решения профкома о выделении материальной помощи работнику необходимо представить в бухгалтерию Теркома вместе с вышеперечисленными платёжными документами, после чего в течение 5 (пяти) календарных дней бухгалтерия производит выдачу материальной помощи.

2.4. Принятие вышеуказанных решений производится индивидуально по каждому конкретному заявителю с учётом следующих критериев:

- *наличия медицинских показаний, подтверждённых медицинским заключением по соответствующей форме (при наличии такового);*
- материального положения работника, включая размер его заработной платы и совокупный доход семьи;
 - * В составе семьи учитываются лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство.
- периодичности получения материальной помощи, путёвок и других социально-бытовых льгот;
- стажа работы в организации;
- степени участия в работе профсоюзной организации и активности в общественной жизни коллектива;
- социально-бытовых условий проживания;
- нахождения в трудной жизненной ситуации и наличия факторов, влияющих на психо-эмоциональное состояние и производительность труда работника (последствия в виде ущерба от преступления, от пожара, аварии, недавняя смерть близких родственников, производственная травма, перенесённые операции и тяжёлые заболевания и т.п.);
- культуры отношения работника к своему здоровью: ведение здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек (табакокурения, злоупотребления алкоголем и т.д.);
 - * Профсоюзные организации вправе установить дополнительные критерии для выделения материальной помощи.

3. Контроль исполнения Положения

3.1. Общий контроль исполнения настоящего Положения осуществляет Терком профсоюза в лице его выборных исполнительных и контрольно-ревизионных органов: Председателя Теркома, Президиума Теркома и ревизионной комиссии.

3.2. Финансовый и организационный контроль исполнения настоящего Положения осуществляет аппарат Теркома профсоюза в лице сотрудников бухгалтерии, а также работающих на освобождённой основе председателей первичных профсоюзных организаций и других работников аппарата в соответствии с закреплёнными за ними обязанностями.

3.3. Непосредственный финансовый и организационный контроль исполнения смет расходов по организации, целевого использования средств материальной помощи, соблюдения порядка выделения и распределения материальной помощи осуществляют председатели первичных профсоюзных организаций.

Положение о порядке выделения абонементов на посещение бассейна членам городских профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза Новоуральского городского округа по бассейну распространяется только на работников – членов профсоюза и на неработающих пенсионеров.

**Положение
о порядке выделения абонементов на посещение бассейна
членам городских профсоюзных организаций,
входящих в состав Территориальной организации
профсоюза Новоуральского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение – правовой акт, регулирующий порядок выделения абонементов на посещение бассейна членам городских профсоюзных организаций и неработающих пенсионеров входящих в состав Территориальной организации профсоюза Новоуральского городского округа.

1.2. Действие настоящего Положения в целом распространяется на неработающих пенсионеров и на работников организаций Новоуральского городского округа, являющихся членами профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза Новоуральского городского округа (далее по тексту – «члены профсоюза»).

1.3. Действие настоящего Положения в части выделения абонементов на посещение бассейна (далее по тексту – «абонементы») направлено на оздоровление работников городских организаций и неработающих пенсионеров средствами физической культуры, а именно занятий по плаванию в группах физкультурно-оздоровительной направленности частично за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4. Занятия в группах физкультурно-оздоровительной направленности по плаванию проходят в течение I и IV кварталов ежегодно.

1.5. Частичное финансирование приобретения абонементов осуществляется за счет средств бюджета Теркома профсоюза (но не более 40 % от стоимости абонемента). При этом в соответствии с нормами действующего законодательства приобретение и выдача абонементов представляют собой уставную некоммерческую деятельность, осуществляемую Теркомом за счет частичных средств профбюджета.

1.6. Учет заявлений на выделение абонементов, ведение и хранение первичной документации (протоколов, выписок из решений и т.д.) осуществляется профкомами первичных профсоюзных организаций. Председатель профкома (или в его отсутствие – заместитель) несет персональную ответственность за хранение и документооборот этой документации, а также за своевременность представления в Терком заявок в произвольной форме от профсоюзных организаций на предстоящий квартал на выделение абонементов – не позднее, чем за двадцать календарных дней до наступления очередного квартала.

1.7. Установление очередности предоставления абонементов, рассмотрение заявлений членов профсоюза, принятие решений по выделению абонементов осуществляется профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций на коллегиальной основе с учетом критериев, установленных настоящим Положением. Оформление выписок из решений профкома по установленной форме производится за подписью председателя профкома (а в его отсутствие – заместителя).

1.8. Терком профсоюза в лице его исполнительного органа координирует и контролирует порядок и условия исполнения настоящего Положения.

1.9. Распределение абонементов по профсоюзным организациям производится с учетом следующих критериев:

- численности членов профсоюза;
- поступлений членских профсоюзных взносов;
- финансовых возможностей и условий исполнения профбюджета Теркома в целом;
- количества поданных заявок профкомов;
- количество выделенных абонементов;

2. Порядок выделения и предоставления работникам городских организаций абонементов на посещение бассейна

2.1. Принятие решений о выделении абонементов производится профкомом организации на основании заявок от членов профсоюза. Председатель профкома по выписке из решения профкома организации выкупает абонементы в кассе Теркома на квартал не позднее, чем за 10 календарных дней до начала занятий в бассейне.

2.2. Профкомы вправе перераспределять выкупленные абонементы между другими членами профсоюза в случае болезни заявленного.

2.3. Выделенные профсоюзной организации абонементы, но своевременно невыкупленные – перераспределяются исполнительным органом теркома профсоюза.

2.4. За непосещение занятий в бассейне деньги членам профсоюза не возвращаются.

2.5. Утраченные абонементы не восстанавливаются.

3. Контроль за исполнением положения

3.1. Общий контроль за исполнением настоящего Положения осуществляет Терком профсоюза в лице его выборных исполнительных и контрольно-ревизионных органов: Председателя Теркома, Президиума Теркома и ревизионной комиссии.

3.2. Финансовый и организационный контроль за исполнением настоящего Положения осуществляет аппарат Теркома профсоюза в лице сотрудников бухгалтерии, а также работающих на освобожденной основе председателей первичных профсоюзных организаций и других работников аппарата в соответствии с закрепленными за ними обязанностями.

3.3. Непосредственный финансовый и организационный контроль над исполнением смет расходов по выделению абонементов осуществляют председатели первичных профсоюзных организаций.

Интересным для внимания представляется Положение о дополнительном стимулировании неосвобожденных от основной работы председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза г. Новоуральска, в части роста профсоюзного членства в их первичных профсоюзных организациях.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение распространяется на неосвобожденных от основной работы председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, входящих в состав Территориальной организации профсоюза г. Новоуральска, с численностью членов профсоюза не менее 30 % от числа работающих.

1.2. Настоящее Положение имеет своей целью дополнительное стимулирование вышеуказанных председателей в части роста профсоюзного членства в их первичных профсоюзных организациях.

1.3. Источником формирования фонда стимулирования в рамках настоящего Положения являются членские профсоюзные взносы и иные целевые средства, имеющиеся в распоряжении Теркома.

1.4. Председатель Теркома представляет на утверждение президиуму Теркома проект постановления о стимулировании неосвобожденных председателей профкомов, дает обоснование по предлагаемому варианту стимулирования.

1.5. Дополнение и изменение настоящего Положения утверждаются на заседании президиума Теркома.

2. Условия для дополнительного стимулирования

2.1. Применение дополнительных стимулирующих мер зависит от состояния численности профсоюзной организации и размера поступивших профсоюзных взносов, а также от нижеприведенных факторов:

- Роста профсоюзного членства в 2011 году и последующих годах.
- Сохранения профсоюзного членства в 2012 году применительно к уровню 2011 года.
- Увеличения либо сохранения размера поступивших профсоюзных взносов в 2012 году применительно к уровню 2011 года.
- Соблюдения уставных требований.
- Надлежащего выполнения своих общественных обязанностей.
- Своевременного исполнения постановлений Президиума и Теркома.
- Отсутствия обоснованных жалоб членов первичной профсоюзной организации.
- Своевременного и качественного составления и ведения профсоюзной документации.
- Соблюдения сроков составления и предоставления статистической отчетности о профсоюзном членстве. Качественное составление отчетной документации.
- Регулярного посещения еженедельных аппаратных совещаний Теркома, семинаров, учебных занятий.

2.2. Применение дополнительных стимулирующих мер представляет собой материальную помощь на оздоровление и санаторно-курортное лечение в размере, не превышающем 5 000 (Пяти тысяч) рублей, либо в предоставлении курса лечения в ООО МЦ «Изумруд» в размере той же суммы.

В ТОП разработаны и действуют положения по конкурсам профмастерства среди водителей, электромонтёров, сварщиков, секретарей.

Большое внимание уделено молодёжной политике, представленной через утверждённые положения о конкурсах:

- «Лучший наставник работающей молодёжи Новоуральского городского округа», целью которого является – возрождение и развитие традиций наставничества, укрепление связей поколений, привлечение молодёжи в сферу производства;

- «Лучшая молодёжная комиссия года», основными задачами которого являются: активизация деятельности молодежных комиссий городских организаций и предприятий; популяризация профсоюзного движения среди молодежи; анализ и оценка деятельности молодежных комиссий городских организаций; изучение и пропаганда положительного опыта; улучшение работы по вовлечению новых членов профсоюза среди молодежи; совершенствование информационного обеспечения деятельности молодежных комиссий.

- Положение о Молодёжном совете Территориальной организации профсоюза г. Новоуральска, созданным согласно разделу 1. «Общие положения» в целях привлечения молодежи к активному участию в работе профсоюза, привлечения их к управлению производством, улучшению условий труда на

производстве, повышения общеобразовательного уровня, организации отдыха, охраны здоровья, и привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом.

Успешно действуют положения по аэробике, брейн-рингу, турниру по боулингу, о походе выходного дня: «Проводы лета!» и многое другое, что, бесспорно, не оставляет без внимания молодёжь, активизирует и объединяет её, укрепляет профсоюзные ряды работающей молодёжи.

Одно из важнейших условий эффективной деятельности профсоюзной организации – это хорошо налаженная информационная работа.

С целью донесения информации до работников предприятий об основных направлениях деятельности профсоюза, о достигнутых результатах в улучшении условий труда, организации обучения профсоюзных кадров и актива, планах работы Территориальной организацией профсоюза г. Новоуральска разработано Положение о смотре-конкурсе профсоюзных стендов.

Важной составляющей деятельности профсоюзной организации является проведение спортивно-массовых мероприятий с целью укрепления здоровья, снижения заболеваемости, повышения физической культуры среди работающих и членов их семей. ТОП г. Новоуральска не оставила без внимания и это направление, утвердив положения о проведении соревнований и конкурсов по различным видам спорта в трудовых коллективах.

Отдельно хочется отметить опыт работы МБОУ «Средняя образовательная школа № 54» г. Новоуральска, что в современных условиях деятельности профсоюзов видится не только необычным подходом, а представляется практической, целенаправленной и кропотливой работой преподавателей и актива профорганизации школы в воспитании духа профсоюзного движения среди подрастающего поколения.

Из опыта работы МБОУ «СОШ № 54» г. Новоуральска

Проводятся тематические уроки «Профсоюз: вчера и сегодня», целью которых является донесение до понимания учащихся роли профсоюзов как основного института социального партнёрства.

Задачами урока являются: информирование учащихся об истории профсоюзного движения; освещение направлений деятельности профсоюзных организаций в современной ситуации.

Участниками таких уроков являются учащиеся 11-х классов, педагоги школы, председатель профсоюзного комитета учреждений общего и дополнительного образования, выпускники школ – студенты ВУЗов.

На уроках раскрываются все направления деятельности профсоюзных организаций в современных условиях.

Темы уроков: из истории профсоюзного движения; правовая основа деятельности профсоюзов в современной России; права и обязанности членов профсоюзов; структура РПРАЭП; направления работы современных профсоюзных организаций.

**Первичная профсоюзная организация ФГБУЗ
«Сибирский клинический центр ФМБА России»
г. Зеленогорска (ППО-431)**

Председатель – Филатова Валентина Ивановна

Тесное взаимодействие с администрацией учреждения и города, анализ проблем и запросов своего коллектива наблюдается в работе ППО ФГБУЗ «Сибирский клинический центр ФМБА России».

В целях привлечения в профсоюз проводятся следующие мероприятия.

С каждым вновь поступающим на работу проводится беседа о профсоюзе и коллективном договоре. В «Направлении устраивающегося на работу» есть графа «Профсоюзный комитет» для отметки.

Если у молодого сотрудника нет жилья, профком помогает в сборе документов на оформление служебного жилья или общежития; направляет ходатайство о выделении жилья в администрацию ЗАТО г. Зеленогорска. Практически все обратившиеся получили жилье.

Молодым семьям профком помогает в устройстве детей в детские сады.

Постоянно поддерживается связь с муниципальными дошкольными учреждениями.

Несомненно, как и в любой организации, в больнице существуют свои сложившиеся традиции, сплачивающие членов коллектива.

Ежегодно проводятся праздники «Первый раз в первый класс» для детей-первоклассников, а в коллективном договоре имеется пункт о предоставлении оплачиваемого дня родителю ребенка, идущего в 1-ый класс.

Молодёжный совет профкома проводит много культурно-массовых и спортивных мероприятий: коллективные выезды в фанпарк «Бобровый Лог (г. Красноярск); участие в молодёжных Автоквестах (г. Зеленогорск); организация и участие в 10 видах спорта как на красноярской площадке, так и на зеленогорской, в т.ч. проведение веселых стартов «Папа, мама, я – спортивная семья».

Проводится культурно-массовая работа для членов профсоюза:

- организация и проведение общих культурно-массовых мероприятий;
- организация и проведение конкурсов профессионального мастерства;
- детские новогодние подарки для детей (до 14 лет) членов профсоюза.

Важнейшим аспектом деятельности профсоюзной организации является защита трудовых прав:

- проводятся консультации лично и в телефонном режиме;
- в 2012 году было на рассмотрении 3 жалобы, которые рассмотрены в соответствии с ТК РФ и были удовлетворены;
- с отделом по охране труда постоянно отслеживается работа по аттестации рабочих мест, если выявляется снижение компенсационных выплат, увеличение рабочего дня (вредные условия) – профком вместе с генеральным директором приводит в соответствие карты аттестации рабочих мест.

Немаловажное значение имеют социальные льготы и гарантии как оказание материальной помощи при выходе на пенсию, на погребение близких

родственников, материальная помощь к юбилейным датам, на собственную свадьбу, рождение ребёнка, на зубопротезирование, санаторно-курортное лечение, детское оздоровление, помощь в тяжёлых жизненных ситуациях.

На общих собраниях, заседаниях профсоюзного комитета, в личных беседах предоставляется информация об использовании сметы профсоюзного бюджета.

Важно, чтобы работники осознавали, что они сами и есть профсоюз - это когда членов профсоюза спрашивают, где находится профсоюз, они, вместо того, чтобы указать в направлении председателя и профкома, говорят и, что более важно, сами верят, что профсоюз – это ОНИ!

Список используемой литературы:

1. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопад Н.Ю. Менеджмент. М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Инновации в организационных структурах профсоюзов. М.: ИПД ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», 2009.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2006.
4. Как сегодня организовать эффективную работу первичной профсоюзной организации. М.: Научный центр профсоюзов, 2009.
5. Морозов А.В. Деловая психология. М.: Академический проект, 2005.
6. Модели человеческой мотивации. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2009.
7. О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций. М.: ИПД ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», 2013.
8. О материальном и моральном стимулировании профсоюзных кадров. М.: Научный центр профсоюзов, 2007.
9. Организационная работа в первичной профсоюзной организации. М.: ИПД ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», 2013.
10. Организационная работа в профсоюзе. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2011.
11. Организационная работа в профсоюзной организации. г. Пермь, АНО «Региональный учебный центр профсоюзов», 2010.
12. Профсоюзы Москвы: стратегия роста и развития. М.: Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов, 2002.
13. Сайт: profisouz.blogspot.ru