



**ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

ОБОРОНПРОФ

**П Р О Б Л Е М Ы
И Н Ф О Р М А Ц И Я
К О Н С У Л Ь Т А Ц И И**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК ЦК ПРОФСОЮЗА

**МОТИВАЦИЯ
членства в профсоюзе**

**Методические материалы
и рекомендации**

2(93)

2016

МОСКВА

ХІІІ съезд профсоюза определили одним из наиболее значимых вопросов в деятельности профсоюза и его организаций работу по сохранению и увеличению членства в профсоюзе, обеспечивающую силу, значимость и финансовые возможности профсоюза и всех его звеньев в реализации главной и основной функции – защиты прав и интересов его членов.

В предлагаемом Вашему вниманию информационном сборнике помещены теоретические, методические материалы и рекомендации по мотивации профсоюзного членства, приведены примеры агитационных листовок и обращений.

При подготовке сборника использованы Методические материалы ЦК профсоюза (ПИК №1/66 2008г.), документы и материалы ФНПР, учебно-методических организаций, опыт работы в этом направлении ряда организаций профсоюза.

* * *

НЕМНОГО ТЕОРИИ

МОТИВ (франц. **motif**, от лат. **movere** – толкать, приводить в движение) – движущая сила поведения; интерес, приведший к целенаправленной деятельности.

Активное влияние на формирование мотива оказывают **внешние побудительные причины (стимулы)** и **взгляды, ценности, идеалы (личностные установки)** человека.

* * *

МОТИВАЦИЯ – это происходящий в человеке процесс, который определяет его поведение, его выбор, заставляет поступать так, или иначе.

В основе **МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА** лежит потребность, напрямую связанная с осознанием работниками тех изменений, которые внес в жизнь переход к рыночной экономике.

В начале 90-х гг. среди членов профсоюза преобладал **инерционный** тип мотивации профсоюзного членства.

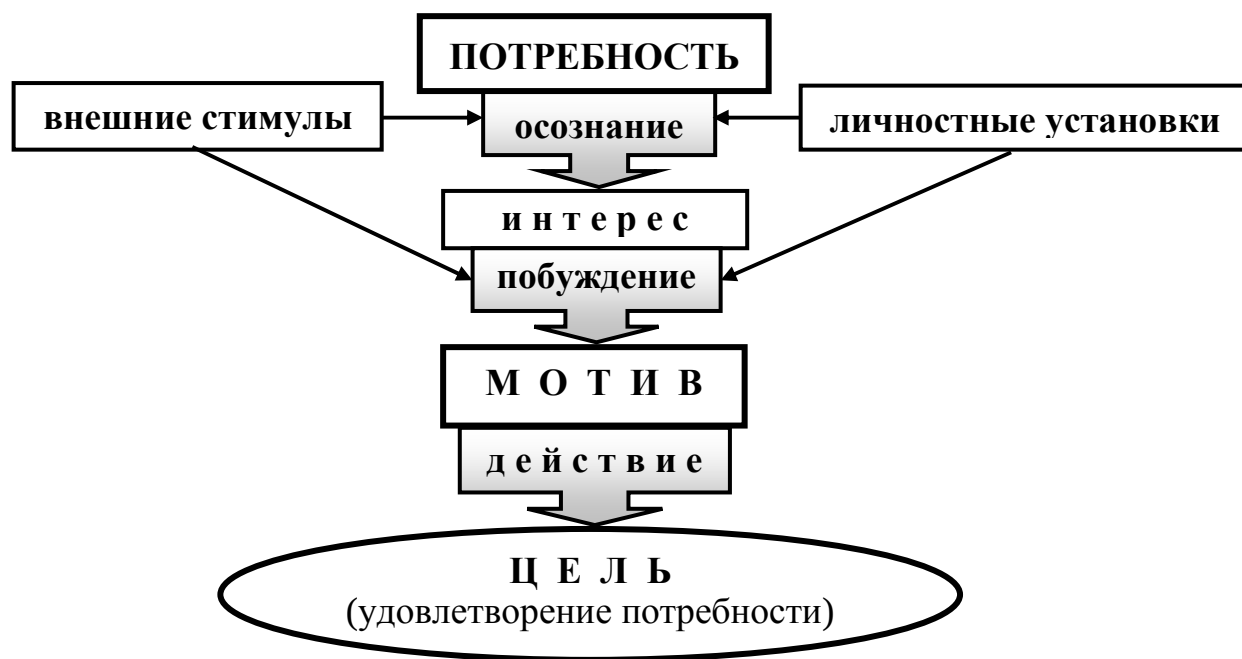
Солидаристский тип мотивации – самый перспективный, он ориентирован на основные, а не на вторичные функции профсоюзов. Его представители понимают необходимость коллективной защиты своих интересов перед работодателем.

Потребительская мотивация, унаследованная от прошлого, довольно устойчива, а ее распространенность зависит главным образом от возможностей конкретной организации.

*Профсоюзный словарь-справочник
Академия труда и социальных отношений, Москва, 2005*

* * *

ПРОЦЕСС МОТИВАЦИИ



* * *

КЛАССИФИКАЦИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ, ТИПЫ МОТИВАЦИИ И СРЕДСТВА УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Группы потребностей	Тип мотивации	Средства удовлетворения потребностей в профсоюзной работе
1. Физиологические потребности	Потребительский - «Дайте!» Интерес – получить от профсоюза или с его помощью конкретные материальные блага.	1. Решение через коллективный договор вопросов заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и членов их семей. 2. Предоставление материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза.
2. Безопасность	Страхочный - «Защитите!» Интерес – иметь защиту на случай увольнения, несправедливых, незаконных действий работодателя, возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.	1. Решение через коллективный договор вопросов занятости, условий найма и увольнения работников. 2. Юридическое и организационное обеспечение защиты индивидуальных и коллективных трудовых прав членов профсоюза.
3. Принадлежность и причастность	Солидарный - «Мы вместе!» Интерес – иметь возможность совместно добиваться своих целей в социально-трудовой сфере, быть частью коллектива в работе и отдыхе.	1. Пропаганда профсоюзных ценностей и идеологии, информация о деятельности профорганизации, вышестоящих профорганов. 2. Развитие и поддержание традиций профсоюзной организации (участие в профсоюзных акциях и мероприятиях, организация физкультурно-спортивных мероприятий) 3. Распространение профсоюзной символики.
4. Признание и самоутверждение	Карьерный - «Оцените!» Интерес – занимать достойное место в коллективе, возможность проявить себя в профсоюзной деятельности, показать себя как лидера, подтвердить свой статус как специалиста в данной профессии.	1. Проведение конкурсов и соревнований («Лучший по профессии» и т.д.). 2. Участие профсоюзного комитета в определении круга лиц, поощряемых от имени предприятия (через коллективный договор). 3. Премирование и награждение профсоюзных активистов и информирование коллектива об этом.
5. Самовыражение	Творческий - «Сумею!» Интерес – в рамках профсоюзной работы заниматься интересным делом, добиваться общественно-важных целей.	1. Вовлечение в профсоюзный актив. 2. Моральное и материальное поощрение актива.

Для чего нужно знать классификацию потребностей и мотивов?

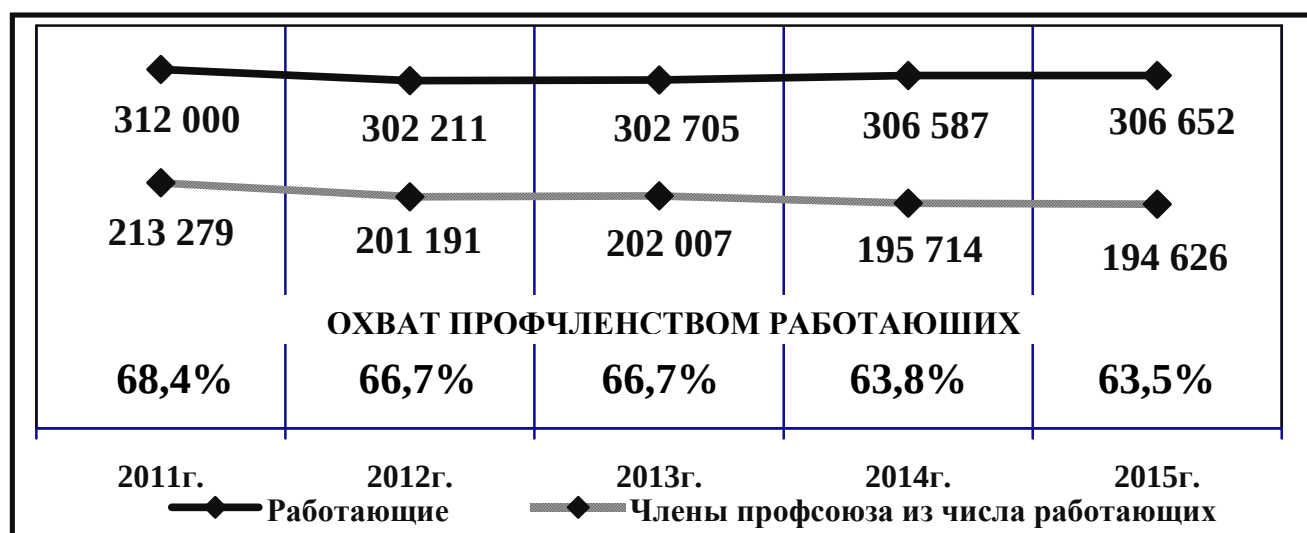
Зная ведущие потребности человека и вытекающие из них мотивы, намного легче строить с ним диалог и убеждать в преимуществах профсоюзного членства не «в общих чертах», а исходя из интересов конкретного работника.

Мотивационное воздействие имеет результат только тогда, когда имеет адресную направленность и комплексный подход.

* * *

Период рыночных преобразований в России характеризовался существенным сокращением численности членов профсоюзов. В определенной мере это стало результатом структурных преобразований в экономике, реструктуризации предприятий, антипрофсоюзными действиями отдельных работодателей. Сыграла свою роль и медленная адаптация профсоюзных структур к новым реалиям.

ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТАЮЩИХ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ИЗ ИХ ЧИСЛА (Чел.)



Почему охват профчленством разный в разных регионах и первичных профорганизациях: есть 90% и более, а есть менее 50%, 40%, 30%?

В этой связи показательны результаты опроса о причинах низкой активности работников.

«Виновники» низкой профсоюзной активности людей	% опрошенных
Руководители и администрация предприятий	43,3
Рядовые члены профсоюзов, их низкая заинтересованность и мотивация	40,0
Государство, органы государственной власти	33,3
Профсоюзные аппараты всех уровней	33,3
Центральные (федеральные) профсоюзные органы и их лидеры	25,0
Предприниматели, их антипрофсоюзные настроения	23,3
Средства массовой информации	21,7
Руководители первичных профсоюзных организаций	21,7
Система образования	6,7

Причины падения численности профсоюзов

Объективные	Субъективные
1. Структурная перестройка в экономике, развитие различных форм собственности. 2. Попытки государственных структур и работодателей уменьшить сферу деятельности профсоюзов, вмешательство во внутрипрофсоюзную деятельность. 3. Формирование через СМИ негативного мнения о профсоюзах. 4. Рост безработицы. 5. Миграция рабочей силы.	1. Отставание форм и методов работы профсоюзов от требований современной жизни общества. 2. Недостаточный уровень правовой защищенности членов профсоюза. 3. Недостаток информации о деятельности профсоюзов всех уровней. 4. Недостаточная квалификация профсоюзных кадров.

Падение численности членов профсоюза зависит и от руководителей профсоюзных организаций при:

- отсутствии необходимых знаний и умений;
- неумении убеждать и влиять на людей;
- отсутствии команды («Я все сам!»);
- болезненном отношении к критике, восприятию молодых профсоюзных активистов как конкурентов.

Одна из называемых нередко причин отказа вступить в профсоюз или выйти из него – «Колдоговор по Трудовому кодексу распространяется на всех работников, и зачем мне платить взносы».

В связи с этим давно ведётся дискуссия на тему «КД только для членов профсоюза».

В отдельных странах (в т.ч. – в США) существовала практика так называемых «закрытых цехов», когда поступивший на работу должен был в течение 30 дней вступить в имеющийся на предприятии профсоюз, и естественно, КД распространялся на всех работников-членов профсоюза. В итоге это вело к созданию так называемых «желтых профсоюзов», полностью подконтрольных работодателям, что вызвало отказ профсоюзов от такой практики.

Подобные попытки предпринимались и в России.

Никто за нас повышать профсоюзное членство не будет!

Более того – любые попытки вносить предложения в Трудовой кодекс в наших интересах вызывают в Госдуме РФ такие предложения с противоположной стороны, что приходится идти на компромиссы.

И приходится работать в установленных законодательных рамках.

Безусловно, рассчитывать на стопроцентное членство в профсоюзе невозможно. **Однако обеспечение роста числа членов профсоюзов сегодня является одной из важнейших задач профсоюза и каждой его организации.**

ВЫВОД: Мотивация профсоюзного членства зависит:

- от реальных результатов работы по защите работников профсоюзной организацией;
- от уровня социального партнерства профсоюзной организации и работодателя;
- от привлечения работников к активному участию в работе профсоюзной организации (возможность самореализации);

- от информированности коллектива о деятельности первичной профсоюзной организации, территориальной организации и профсоюза;
- от опоры на молодежь;
- от качества подготовки и проведения мероприятий;
- от деловитости профсоюзного лидера;
- от создания постоянной и эффективной системы обучения как профсоюзного актива, так и рядовых членов профсоюза.

Перечень возможных услуг профсоюзной организации:

Защита прав и интересов наемного работника (юридическая консультация, участие в рассмотрении дел в суде и др.).

Ведение переговоров, заключение коллективного договора, контроль его выполнения и информирование работников.

Регулирование трудовых отношений.

Охрана труда (контроль).

Финансовая (материальная) помощь в различных жизненных ситуациях.

Представление интересов трудящихся в различных инстанциях.

Организация досуга и отдыха.

Обучение.

Получение общественно-значимой информации.

Возможность самореализации (здоровый карьеризм).

Реализация молодежных программ.

Участие в управлении предприятием через коллективный договор.

У работы по вовлечению в профсоюз новых членов есть две равнозначных составляющих:

Во-первых, это эффективная работа первичной профсоюзной организации и ее профкома, обеспечение реальных преимуществ для членов профсоюза в решении конкретных проблем.

Это направление реализуется в основном через налаженную систему социального диалога и партнерства с работодателем, ведение переговоров, участие в разработке и заключение качественного, отвечающего потребностям работников коллективного договора, основные социальные и трудовые нормы которого не ниже Отраслевого соглашения. Учитывая, что коллективный договор распространяется на всех работников предприятия (организации), очень важно добиваться внесения в коллективный договор положений, дающих **дополнительные, преимущественные социальные льготы и гарантии только членам профсоюза**, или заключать с работодателем **отдельное соглашение**.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ **профсоюз представляет интересы лишь своих членов**, в том числе и по коллективному договору. Не член профсоюза может уполномочить профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, но **на условиях, установленных профсоюзной организацией**.

Это означает, что права не члена профсоюза гарантируются работодателем и коллективным договором только в пределах Трудового Кодекса. **А дополнительные льготы, которых добилась профсоюзная организация через коллективный договор, распространяются только на членов профсоюза.**

Например, в коллективные договоры отдельных предприятий по инициативе профсоюзных комитетов в соответствии с Отраслевым соглашением внесены дополнения о льготах и гарантиях, распространяющихся на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы и уплачивающих профсоюзу ежемесячные взносы в размере 1% от заработной платы.

Но нужно подходить к этому взвешенно, с учётом реальной обстановки в коллективе и взаимоотношений с работодателем, т.к. эти льготы могут быть квалифицированы (при наличии недовольных не членов профсоюза) как их дискриминация.

Важно также, осуществляя колдоговорную работу, чтобы члены профсоюза, работники **понимали обоюдный интерес в сохранении и увеличении профсоюзного членства**: работник заинтересован в качественной, эффективной защите его прав и интересов через коллективный договор, но профсоюзная организация правомочна на ведение переговоров и заключение колдоговора только при условии наличия на предприятии (в организации) членов профсоюза **не менее 50%** от числа работников.

Когда охват менее 50%, для первичной организации возникают проблемы с коллективным договором - по ТК РФ профсоюзная организация имеет право инициировать переговоры и заключать КД только при условии, что более 50% работников являются членами профсоюза. Иначе – необходимо проведение конференции работников, избрание их представителей на ведение переговоров и т.д.

Но этим важным направлением **не исчерпывается деятельность профкома**, которую члены профсоюза, работники могут оценить по критериям эффективности и мотивации профчленства.

Если профсоюзный комитет не имеет планов работы, в которых должны отражаться основные мероприятия по реализации в первую очередь защитной функции, если заседания профсоюзного комитета ограничиваются выделением материальной помощи и согласованием (выражением мотивированного мнения) документов администрации, а ее представители не приглашаются на заседание с тем, чтобы проинформировать профактив о выполнении коллективного договора и соглашений, выслушать мнение профкома и его членов, дать ответ о причинах недостатков, нарушений прав работников, то такая организация деятельности профсоюзной организации и ее выборных органов не будет являться побуждением к сохранению и росту профсоюзных рядов и росту авторитета профкома и руководителя профсоюзной организации.

Если говорить о таком организационном обеспечении деятельности профорганизации, как **планирование работы**, в том числе – актуальных для коллектива и профсоюзной организации вопросов, выносимых на обсуждение профсоюзного комитета, определенное значение имеет **обеспечение преемственности работы первичной профорганизации как в рамках территориальной организации, так и профсоюза**. Имеется в виду выполнение решений вышестоящих органов, выбор направлений работы на предстоящий период с учетом задач, ими поставленных.

Во-вторых, не менее важной составляющей мотивационной работы является ИНФОРМАЦИЯ О ПЛАНАХ, РАБОТЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА, ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗА.

Формы информационной работы различны.

Устав профсоюза установил обязательные и регулярные (не менее раза в год) **отчеты выборных профорганов** о результатах своей работы. Причем форму отчета каждый профорган выбирает самостоятельно, в зависимости от своих возможностей – общее собрание, конференция, собрания по структурным подразделениям, использование заводских газет и радиовещания, информационные стенды, листовки и пр.

Но в современных условиях в первую очередь необходима **текущая информация**: о ближайших планах профкома, о ходе работы над коллективным договором и ходе его выполнения, о состоянии профсоюзного членства, о расходовании профсоюзных средств, о принимаемых решениях и их выполнении и т.д.

Важно, чтобы информация о каждом, пусть малом успехе, о каждой конфликтной ситуации, разрешенной в пользу работника с помощью профсоюза, находила широкое распространение.

Информационные и агитационно-пропагандистские материалы ВКЛЮЧАЮТ:

1. Материалы, касающиеся общих вопросов деятельности профсоюза в целом и имеющие в основном постоянный характер, не требующий частой смены или корректировки.

2. Материалы, касающиеся деятельности данной первичной профорганизации, в том числе:

- материалы длительного действия;
- материалы, касающиеся текущей работы.

3. Информационно-агитационные материалы, в том числе лозунги, плакаты, листовки, буклеты и пр.

СОДЕРЖАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ СТЕНДОВ **(«Профсоюзная жизнь», «Экран профсоюзной жизни» и др.)**

I. Материалы длительного действия:

Состав профсоюзных органов:

- список членов профсоюзного комитета;
- перечень постоянных комиссий профкома, в т.ч. совместных с администрацией.

Указать ФИО председателя первичной профорганизации, председателей комиссий, контактные телефоны и пр., где можно ознакомиться с Уставом профсоюза и нормативными документами, информационными сборниками ЦК профсоюза, законодательством, касающимся профсоюзной деятельности, Коллективным договором.

II. Информация о текущей работе:

1. Планы работы профкома, его постоянных комиссий, объявления о предстоящих заседаниях, повестки дня, места и время заседаний.

2. Сообщения о принятых решениях, о ходе (итогах) выполнения решений.

3. О ходе рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров и результатах.

4. Об оказании помощи работникам (материальной, консультативной, юридической и иной).

5. О проведении спортивных, культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

III. Информация о колдоговорной кампании:

1. Сообщение о начале колдоговорной кампании (или о работе над проектом дополнений и изменений в коллективном договоре) с предложением работающим дать свои предложения в проект нового коллективного договора.

2. Информация о работе комиссии по коллективным переговорам.

3. Изложение позиции профсоюзного комитета по решению наиболее острых проблем, которые необходимо отразить в коллективном договоре.

4. Информация о позиции администрации и ходе переговоров по проекту коллективного договора.

5. Объявление даты, времени и места проведения общего собрания (конференции) трудового коллектива по отчету администрации и профсоюзного комитета о результатах выполнения ранее принятого коллективного договора и проекте нового коллективного договора.

* * *

Хороший мотивационный эффект дает **подготовка и выпуск профсоюзным комитетом брошюр и буклетов**, как по профсоюзной тематике, так и по общим, волнующим работников вопросам.

Так, профсоюзный комитет Воткинского завода выпускал для работников брошюры **РРофсоюз** «За справедливость», «Трудовое право в вопросах и ответах», «Коллективный договор, работники предприятия, не члены профсоюза», «Управляем своим домом», «Жилищно-коммунальные услуги: за что мы платим», «Как устроить ребенка в детский сад» и др.

Эффективно также использование в мотивационной работе **современных средств информации, заводских электронных информационных систем**.

Так, наряду с использованием традиционных форм информации членов профсоюза и работников ряд лет действует **электронный сайт первичной профсоюзной организации ФЦДТ «Союз»**, отмеченный в 2016г. наградой ФНПР в смотре-конкурсе профсоюзных сайтов.

Заслуживает положительной оценки **использование компьютерной техники** рядом первичных организаций для **учёта членов профсоюза** по подразделениям, позволяющее оперативно реагировать на изменения численности профсоюзной организации.

Большой опыт использования современных средств информации накоплен Татарской республиканской, Пермской краевой, Курганской областной и рядом других организаций профсоюза.

Отдельные организации профсоюза готовят **фильмы** о профсоюзе, своих профсоюзных организациях, о деятельности молодежных советов и комиссий, о проводимых спортивных и культурно-массовых мероприятиях.

Кроме печатных информационных сборников ЦК профсоюза давно имеет свой **сайт в Интернете – oboronprof.ru**, на котором оперативно помещается информация о профсоюзе и его деятельности. На сайте открыты **страницы для всех территориальных организаций**. Имеется и страница «Вопрос-ответ».

Но для информирования работников в первичной организации должны использоваться любые средства – газеты, листовки, объявления и т.д. И это не составляет больших финансовых затрат.

Главное - каждый член профсоюза должен знать, что эта организация отстаивает трудовые, социальные, экономические права и интересы ее членов перед работодателем и в государственных органах.

Каждый работник должен знать, что он теряет, лишаясь или отказываясь от профсоюзного членства, т.е. знать права и обязанности члена профсоюза в соответствии с Уставом профсоюза и Трудового кодекса РФ.

Главное в профсоюзной работе – коллективная защита права на труд, безопасные его условия и достойную оплату. Ориентация преимущественно и исключительно на мотивацию профчленства, связанную с использованием фондов социального страхования, выделением путевок, организацией отдыха, сегодня может завести в тупик.

При этом, разумеется, **не отрицается возможность и результативность** использования этих и других специфических мотивационных направлений работы.

Как уже отмечено, законодательство ограничивает реализацию таких подходов (условно назовем их меркантильными) на уровне первичной профсоюзной организации. **Но работу по контролю за реализацией коллективного договора, соблюдением прав работников профком может и должен строить, исходя, прежде всего, из интересов членов профсоюза.** Вполне оправданно, когда профком не оказывает помощи в реализации дополнительных социальных гарантий не членам профсоюза. Правомерно использовать возможности профсоюзных юридических служб исключительно в интересах членов профсоюзов. **Защита работников со стороны профсоюза – «плата» за солидарное участие в делах организации, проводимых акциях, материальную поддержку профсоюза.**

Профсоюзам доступно использование различных **традиционных и развитие новых форм мотивации** членства в профсоюзе, в том числе в социальной сфере.

Несколько примеров такой деятельности:

1. **Дополнительное пенсионное обеспечение членов профсоюзов** путем создания профсоюзных пенсионных фондов.

Профсоюз, делая взносы в негосударственные пенсионные фонды за своих членов, мотивирует профчленство и получает инвестиции на развитие объектов собственности, социальные программы. Такая практика широко распространена за рубежом. Возможно также участие профсоюзных организаций в негосударственных пенсионных фондах совместно с работодателями.

2. **Предоставление скидок для членов профсоюза** при пользовании объектами профсоюзного имущества.

3. **Профсоюзные кассы взаимопомощи, система некоммерческого страхования - обществ взаимного страхования, кредитно-потребительские кооперативы.**

4. **Традиционные формы мотивации** – детские новогодние праздники, организация летнего отдыха, культурно-массовая и спортивная работа и т.д. Масштаб возможностей профсоюза при этом определяется его численностью и финансовой базой.

5. Совместное с работодателем финансирование мероприятий только для членов профсоюза.

В условиях рынка постоянно происходит преобразование, сокращение, ликвидация производственных коллективов, которая влияет на численность профсоюза.

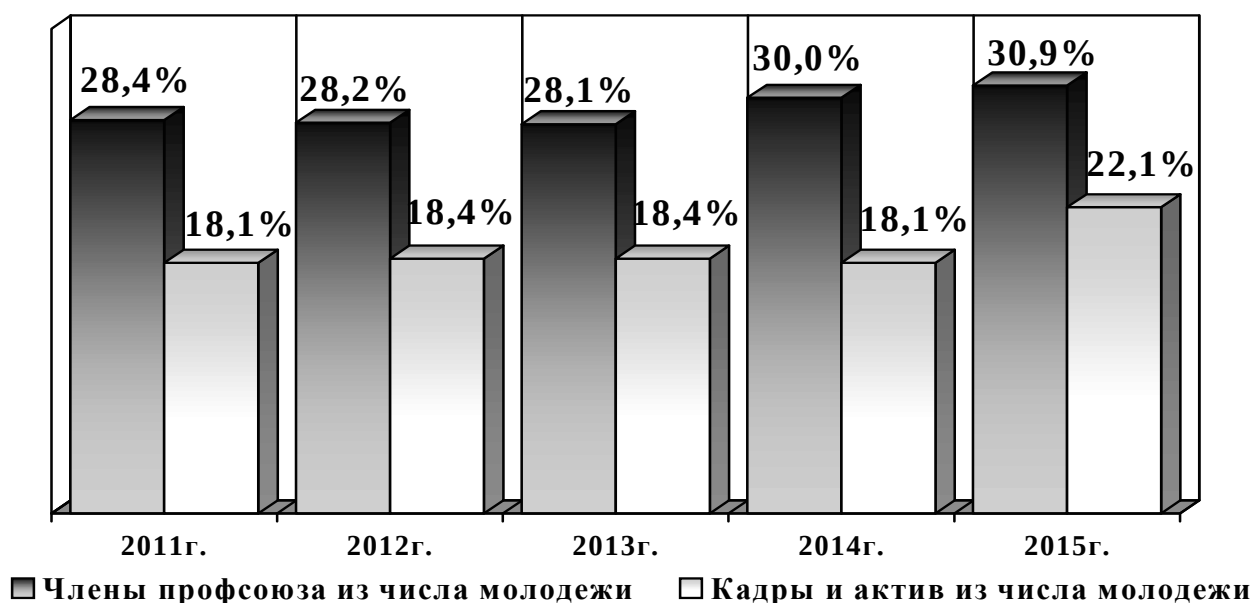
Анализ производственных перемещений членов профсоюза, особенно профактива, оказание помощи в трудоустройстве может быть важным инструментом сохранения профчленства.

Невнимание к учету членов профсоюза – одна из причин снижения численности профсоюзных организаций. Активный профком одним из первых узнает о приходе на предприятие нового человека. Здесь большую помощь может оказать коллективный договор. **Предусмотрев обязательство администрации информировать профком обо всех вновь пришедших на предприятие**, можно (даже при слабом цеховом звене) обеспечить индивидуальный подход к новым членам коллектива. Вероятность вступления в профсоюз «новичка» возрастет, если в первый же день работы к нему подойдет председатель, член профкома или другой активист, напомним о необходимости встать на профучет и выразит искреннее удивление по поводу того, что он членом профсоюза не является. Нельзя не учитывать, что почти 10% молодых работников мотивируют свое членство в профсоюзе желанием быть как все. У людей старшего поколения этот процент не меньше.

Как показывает практика, **уровень охвата работников профсоюзным членством выше там, где кадровые службы** предприятия в соответствии с коллективным договором или соглашением профкома с администрацией не только знакомят поступающих на работу с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, но и **информируют их о профсоюзной организации и Уставе профсоюза, предлагая стать его членом.**

Наиболее влиятельный фактор сохранения и увеличения численности профсоюзов – ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННАЯ РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

КОЛИЧЕСТВО ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЁЖИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО МОЛОДЕЖИ В ВЫБОРНЫХ ОРГАНАХ



Профсоюз, его территориальные и первичные организации формируют молодежные советы и комиссии, одной из задач которых является организация мероприятий, направленных на молодежную аудиторию.

Какие направления работы являются наиболее действенными для привлечения молодежи в профсоюз?	% опрошенных
Содействие в трудоустройстве	21,0
Урегулирование трудовых споров	40,4
Возможность профессионального роста	29,0
Правовое консультирование	30,5
Улучшение условий труда	51,0
Организация культурно-массовой работы	48,0
Оказание материальной поддержки	60,2
Профессиональное образование, наставничество	30,0

Работа по вовлечению в профсоюз новых членов в развитых странах нередко основывается не на прямой агитации, а **на косвенной пропаганде профсоюзов**, через организацию ими молодежных мероприятий, в том числе, чисто развлекательных, спортивных и т.д. Безусловно, такая работа требует затрат, которые сегодня в условиях децентрализации финансовых ресурсов профсоюзов под силу немногим, что подтверждает необходимость **объединения усилий и комплексного подхода к проблеме вовлечения в профсоюз новых членов**.

В тех случаях, когда коллективным договором предусматривается предоставление дополнительных социальных льгот работникам, **очень важно найти разумный баланс между уважением интересов и заслуг кадровых работников и потребностей молодежи**.

На вопрос «Что вам важно в работе кроме материального фактора?» 52% молодых работников ответили: «Возможность повышения образовательного уровня». Отсюда важнейшее значение приобретает **контроль за соблюдением в отношении членов профсоюза дополнительных гарантий работникам**, совмещающим работу с обучением, предусмотренных главой 26 Трудового Кодекса РФ, недопущение случаев дискриминации таких работников по условиям, уровням оплаты труда.

Прежде всего молодежи предстоит изменить представление о профсоюзах, как об источнике «раздачи» материальной помощи и путевок, еще бытующее в нашей стране, и сформировать их как **организации коллективной защиты прав работников в отношениях с работодателями на основе активного участия каждого члена профсоюза**.

Не следует также забывать, что профсоюз может **оказать помощь молодежи в получении высшего образования** (или второго высшего) в Академии Труда и Социальных отношений, в том числе – ее филиалах в регионах России.

* * *

ЦЕЛИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТНИКОВ В ПРОФСОЮЗ

Проводя работу по мотивации **осознанного членства**, необходимо, чтобы члены профсоюза, работники, ещё не вступившие в профсоюз, ясно понимали,

что на определённом этапе исторического развития в условиях рыночной экономики и связанной с ней системы наемного труда **профсоюзы необходимы** по объективным причинам, связанным с естественными **противоречиями интересов работодателя и наемного работника**. Причем эти противоречия **неизбежны** при любой форме собственности предприятия – государственной, частной, акционерной, кооперативной.

Сильный профсоюз – многочисленный профсоюз! Каждый вновь принятый в профсоюз работник – это возросшая сила и мощь организации, это более высокая зарплата, достойные условия труда, лучшие социальные гарантии и льготы, закрепленные в коллективном договоре.

Разъясняя главные цели и задачи профсоюза, необходимо, чтобы его члены ясно понимали, что их **вклад в профсоюз** – это их **активность, солидарность**, а также **профсоюзные взносы**, которые составляют бюджет профсоюза и каждой его организации, и который, исходя опять же из целей и задач, расходуется на правовую и экономическую защиту членов профсоюза, содействие занятости, охрану труда, профсоюзные акции солидарности, обучение профкадров и актива, финансовую помощь членам профсоюза, развитие и укрепление международных связей.

Каждый член профсоюза, работник должен знать, что эта организация отстаивает трудовые, социальные, экономические права и интересы ее членов перед работодателем в государственных, хозяйственных и общественных органах.

**В этой связи каждый работник должен знать,
что он теряет, отказываясь от профсоюзного членства,
так как каждый член профсоюза ИМЕЕТ ПРАВО:**

- на защиту своих профессиональных прав и социально-экономических интересов;
- на помощь и защиту при нарушениях трудового законодательства (при приеме на работу, переводе на другую работу, применении администрацией мер дисциплинарных взысканий, при решении вопросов режима рабочего времени, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, предусмотренных не только законодательством, но и коллективным договором);
- в соответствии со ст.373 Трудового кодекса РФ на защиту от увольнения по инициативе работодателя;
- на помощь при задержках с выплатами заработной платы, при оформлении документов в комиссию по трудовым спорам и в суд;
- на оказание помощи через администрацию в повышении квалификации в соответствии с коллективным договором, в обучении новым профессиям, а в случае необходимости и помощь в трудоустройстве;
- бесплатную юридическую помощь и консультации, а также защиту в суде бесплатно;
- на оказание помощи в организации санаторно-курортного лечения;
- на оказание материальной помощи;
- на оказание при необходимости помощи в оформлении всех дел по врачебно-трудовой экспертизе при несчастных случаях на производстве или профзаболеваниях.

**ОБРАЗЕЦ ЛИСТОВКИ,
агитирующей работников вступать в профсоюз,
разъясняющей различие интересов профсоюза и работодателя**



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**Работник!
Если ты ещё не член профсоюза, то знай:**

Работодатель дает:

- рабочее место
- зарплату
- условия труда
- норму труда

Работодатель требует:

- заключения индивидуального трудового соглашения (контракта)
- высокую производительность труда
- выполнения его приказов

Работодатель хочет:

- высокой прибыли
- хорошего качества производимых товаров и услуг
- меньших затрат на заработную плату и развитие производства
- решать все вопросы трудовых соглашений с работниками без согласования с профсоюзом

Профсоюз борется:

- против сокращений рабочих мест
- за повышение заработной платы
- против нарушений норм труда
- за социальные гарантии
- за защиту коллективных интересов

Профсоюз контролирует:

- выполнение коллективного договора
- соблюдение трудового законодательства
- соблюдение законодательства об охране труда
- направление части прибыли на улучшение условий труда и развитие производства
- расходование средств социального страхования

Профсоюз хочет:

- равноправных партнерских отношений с работодателем в социально-трудовой сфере
- выполнения коллективного договора

**Только профсоюз может предложить Вам свою защиту
и поддержку. Чтобы общими усилиями
защитить свои права и решить проблемы
ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!
Отказавшись, Вы рискуете
остаться без социальной защиты!**

**Наряду с этим член профсоюза в соответствии
с Уставом профсоюза ИМЕЕТ ПРАВО:**

- обсуждать на профсоюзных собраниях все вопросы работы профсоюзной организации, получать необходимую информацию о работе предприятия, профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов;
- обучаться на профсоюзных курсах и семинарах;
- обращаться и участвовать в работе комиссии по трудовым спорам, социального страхования, охране труда и др.

- пользоваться системой дополнительного страхования (там, где оно организовано профсоюзом);
- участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;
- избирать и быть избранным в профсоюзные органы; и др.

Во многом определяющее значение для мотивации профсоюзного членства имеет **уровень информации членов профсоюза и работников** о деятельности **не только своей первичной организации** и ее выборных органов, но и **вышестоящих профсоюзных органов**, об их возможностях и деятельности в реализации защитной функции. Кроме информации они получают **морально-психологическое воздействие**, осознание того, что они не одиноки, что их, кроме первички, защищает многотысячный профсоюз, его территориальные структуры, имеющие возможности взаимодействовать с государственными органами и органами управления различных уровней.

* * *

Суть организаторской работы по мотивации профчленства состоит не только в том, чтобы убедить работников в необходимости вступить в профсоюз, **а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности с помощью профсоюза решить беспокоящие их проблемы.**

Найдите в подразделении с низким членством проблему и начинайте ее решать, объяснив как членам профсоюза, так и тем, кто в него не входит, важность их участия в решении.

Технология увеличения численности профсоюзной организации и активизации ее членов включает в себя **ТРИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ:**

1. Выработку стратегии и плана;
2. Участие самих работников. Работники должны осознавать, что профсоюз – это они сами, решая задачи, стоящие перед ними, принимая ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий;
3. Индивидуальное общение с работниками – основной компонент профсоюзной работы. Показать ему что профсоюз – это единственный способ решить проблемы.

* * *

Большое мотивационное значение имеют проводимые рядом организаций **смотры-конкурсы цеховых организаций с обязательной оценкой состояния профсоюзного членства** и поощрением победителей, добившихся не только сохранения, но и увеличения профсоюзного членства.

* * *

К сожалению, НЕ ВСЕ РАБОТОДАТЕЛИ ГОТОВЫ УВАЖАТЬ ПРАВО РАБОТНИКОВ ВСТУПАТЬ В ПРОФСОЮЗ.

Чтобы успешно сопротивляться противодействиям работодателя, работникам нужны стойкость и сплоченность. А еще важно представлять себе заранее, чего ждать от работодателя, и к этому готовиться.

ПОМНИТЕ:

- Администрация не имеет права вмешиваться в профсоюзную деятельность.
- Фиксируйте все нарушения ваших прав и прав профсоюза.
- Не позволяйте разделять людей.

- Не верьте слухам, распространяемым администрацией.
- Не давайте своих людей в обиду.
- Не подписывайте документов против себя.
- Не ведите «личных войн».
- Мобилизуйте солидарность вне предприятия.
- Информируйте вышестоящие профорганы и СМИ о нарушениях.
- Не поддавайтесь на провокации.
- Не прекращайте решать ваши задачи.

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

УВАЖАЕМЫЙ РАБОТОДАТЕЛЬ!

Социальный мир на предприятии, эффективная работа коллектива по выполнению производственных задач, решение возникающих социально-трудовых проблем во многом определяется КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом.

Профсоюзам предоставлено преимущественное право инициировать переговоры, участвовать в разработке и заключать с работодателем коллективный договор – локальный закон жизни и деятельности предприятия.

Можно жить и без профсоюза.

Но тогда Вам придется самостоятельно разрешать возникающие конфликты с работниками, увеличивать штат социальной службы предприятия, оставаться один на один с социальными и экономическими проблемами работников.

Можно увольнять неугодных,

угрозами увольнения заставить молчать недовольных.

Но жизнь на грани конфликта не способствует экономическому и социальному процветанию предприятия.

А в этом заинтересованы и Вы, и профсоюз.

Затраты на большой штат управленческого персонала, текучесть кадров, затраты на их обучение лягут тяжким бременем на себестоимость выпускаемой продукции и услуг.

Мы призываем Вас не препятствовать, а оказать содействие в создании профсоюзной организации на Вашем предприятии.

Кроме этого профсоюз может оказать Вам содействие и помощь в решении производственно-экономических и социальных проблем предприятия.

Наш профсоюз - это реальная сила!

Наши гарантии и работа проверены временем.

* * *

Важную роль, как в оценке деятельности профсоюзной организации, так и в определении направления мотивационной работы играют **РЕГУЛЯРНЫЕ ОПРОСЫ** (изучение мнения) **членов профсоюза и работников, не вступивших в профсоюз.**

Результаты анкетирования должны быть **проанализированы, обсуждены** на заседании выборного органа (профкома, теркома), **разработаны меры по улучшению деятельности**, в том числе и в области мотивационной работы, и **доведены до сведения членов профсоюза** (даже при негативных для профсоюзного комитета результатах). **Это будет работать на мотивацию!**

А Н К Е Т А для проведения опроса

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ВАШЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ?	
Да	
Да, в общих чертах	
Не знаю	
ПРИХОДИТСЯ ЛИ ВАМ СТАЛКИВАТЬСЯ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ С СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ПРОБЛЕМАМИ?	
Да, очень часто	
Иногда	
Затрудняюсь ответить	
КАКОГО РОДА БЫЛИ ЭТИ ПРОБЛЕМЫ?	
- улучшение условий труда	
- повышение заработной платы	
- социальные проблемы (жилищные, культурные, образовательные и пр.)	
- нарушение трудового законодательства администрацией	
К КОМУ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ВЫ ОБРАТИТЕСЬ ЗА ПОМОЩЬЮ В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ВАШИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ:	
К вышестоящему руководству	
В профсоюзный комитет	
В подразделение администрации, отвечающее за работу с персоналом	
Вообще ни к кому, чтобы не было ещё хуже	
Затрудняюсь ответить	
СЧИТАЕТЕ, ЧТО ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ПРЕДПРИЯТИЯ ЭТО:	
Защитник прав трудящихся на предприятии	
Негласное подразделение администрации, занятое социальной сферой	
Группа людей, озабоченных исключительно собственными проблемами	
Затрудняюсь ответить	
СЧИТАЕТЕ, ЧТО АВТОРИТЕТ ПРОФКОМА ЗА ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ:	
Повысился	
Снизился	
Остался на прежнем уровне	
Затрудняюсь ответить	
ПОЛУЧАЕТЕ ИНФОРМАЦИЮ О ПРОФСОЮЗЕ:	
На собраниях, конференциях вашей первичной профсоюзной организации	
Из профсоюзных средств информации	
Из сообщений телевидения, радио и центральных газет	
Затрудняюсь ответить	
ВЫ ИНФОРМИРОВАНЫ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:	
Вашей первичной профсоюзной организации	
Территориальной организации профсоюза	

Центрального комитета профсоюза	
Не имею информации	
Затрудняюсь ответить	
ЧТО ВАС НЕ УСТРАИВАЕТ В ВАШИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ЛИДЕРАХ?	
Невнимание к проблемам работников	
Зависимость от администрации	
Личные качества	
Затрудняюсь ответить	
ПОЧЕМУ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА?	
Профсоюз может защитить в трудной ситуации	
При решении важнейших вопросов работникам надо выступать вместе	
Потому что в профсоюзе состоит большинство коллектива	
Из-за материальной помощи, подарков к праздникам	
Затрудняюсь ответить	
ПОЧЕМУ ВЫ НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА?	
Считаю, что профсоюз не сможет защитить меня в трудной ситуации	
Потому что опасаясь репрессий со стороны администрации	
Считаю, что руководство профсоюзной организации зависимо от администрации	
Потому что не имею информации о деятельности профсоюзной организации	
Считаю, что администрация предприятия решит мои проблемы	
Потому что не доверяю профсоюзному комитету	
Потому что не хочу тратить деньги на членские взносы	
По идейным соображениям	
Затрудняюсь ответить	

* * *

ОБРАЗЕЦ АНКЕТЫ
по выявлению мнения работников
о работе первичной профсоюзной организации

№	Вопросы анкеты	Да	Нет	Затрудняюсь ответить
1	Знаете ли Вы о том, кто является председателем Вашей первичной профсоюзной организации?			
2	Можете ли Вы дать положительную оценку работе профкома?			
3	Оказывает ли профсоюзная организация влияние на действия администрации по улучшению условий труда?			
Несколько вопросов о Вас				
1	Укажите Ваш возраст (не нужно зачеркнуть)	До 30 лет	До 50 лет	Свыше 50 лет
2	Стаж работы на предприятии	До 1 года	До 5 лет	От 5 и более
3	Уровень образования (не нужно зачеркнуть)	Среднее	Среднее-специальное	Высшее
4	Характер работы (не нужно зачеркнуть)	Рабочий	Служащий	Руководитель

* * *

КАК ПРАВИЛЬНО ПИСАТЬ ЛИСТОВКИ И УБЕЖДАТЬ

Писать с точки зрения работников, а не организаторов.

Способ написания листовок должен подчёркивать, что профсоюз работает, а не является отдельным институтом, руководствующимся собственными интересами.

Писать о проблемах, интересующих работников.

Если стараешься заинтересовать людей, то нужно показать, каким образом информация на листке относится к их проблемам.

Напоминай о долгосрочных целях профсоюза, профсоюзной организации.

Рассказывай читателям всю информацию - о планах, принимаемых решениях и т.д., всегда напоминая, что деятельность профсоюзов долгосрочна. Например, листовка, призывающая к вступлению в профсоюз, должна напоминать работникам, что только сильная организация сможет эффективно бороться за их права и интересы, и это – главная цель профсоюза.

Одна листовка должна быть посвящена одной главной теме.

Листовка наиболее эффективна, если она затрагивает одну тему. Если нужно затронуть несколько тем, то необходимо выпустить несколько листовок. При подготовке листовки на одну и ту же тему нужно изменить её внешний вид, но использовать один и тот же шрифт, логотип и повторяющийся лозунг.

Нельзя использовать много текста.

Концепция листовки основывается на том, что желание ее читать появляется при небольшом количестве текста и краткости.

Используй иллюстрации, фото, графики и другие изображения.

Такие листовки привлекательны и помогают понять послание. Графики помогают при проведении сравнений. Например, при сравнении роста инфляции и роста заработной платы работников на предприятии. Листовка должна быть очень простой. Сравнивая один или два пункта, нужно показать бесспорную разницу.

Используйте богатую палитру.

Листовки будут обращать на себя внимание, если будут ярко оформлены.

Старательно продумывай текст.

Используй шрифты различной величины и вида. Помни, однако, что курсив трудно читать.

Помни о логотипе профсоюза.

Не забывай помещать логотип на каждую листовку, для того, чтобы сразу видели, что это текст профсоюза.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТЕХНИКЕ УБЕЖДЕНИЯ

Когда мы приглашаем работника пополнить собой ряды нашей профсоюзной организации, то **должны быть уверены, что это для него на самом деле выгодно**. И в этом смысле очень важно убеждать так, чтобы учитывать психологические нюансы, возникающие в межличностном общении.

Существует множество схем мотивации с различной степенью результативности. **К примеру:**

У фразы:	Результативность
«Вступай в профсоюз, потому что я точно знаю, что тебе там будет лучше».	Низкая , т.к. это утверждение 1) Голословно (нет подкрепления реальными фактами). 2) Категорично. 3) Доминантно (носит подавляющий характер).
«Вступай в профсоюз: и тебе хорошо, и мне неплохо».	Средняя , т.к. подобный прагматизм не всеми воспринимается однозначно.
«Вступай в профсоюз: чем нас больше, тем сильнее наши позиции, тем легче нам защищать наши права. Твоё мнение как члена профсоюза нам очень важно!»	Высокая , т.к. 1) Подчёркивается значимость человека. 2) Учитывается актуальность коллективизма.

Сформируйте положительное отношение к собеседнику.

Можно выстроить безукоризненную логику своих аргументов, но забыть настроить партнёра по общению на согласие с вами. Вот почему эффективность убеждения определяется не столько логикой и мощностью аргументов, сколько положительным настроем по отношению к собеседнику.

Подключите весь свой потенциал личного обаяния.

Обаяние - это такое ваше состояние, когда вам говорят «да», а вы еще ничего не просили. В этом простом определении заложено главное - умение так себя вести, чтобы собеседнику просто невозможно было сказать вам «нет».

Желая убедить своего собеседника, готовьтесь к этому заранее.

В случае выполнения этой рекомендации можно получить довольно ощутимые психологические преимущества:

- удастся мысленно спрогнозировать диалог с партнёром, смоделировать его, предвосхитить возможные возражения и заранее подготовить ответы;
- формируется чувство уверенности в себе и в том, что будет говориться;
- удаётся построить чёткую логику рассуждений, выстроить убедительную систему аргументации;
- формируется впечатление о Вас как о человеке, внутренне организованном, который умеет ценить свое и чужое время.

Убеждая партнёра, стремитесь быть (а не казаться) максимально искренним и правдивым.

Выстраивая систему аргументации, опирайтесь на известные, проверенные факты.

Убеждают больше всего не рассуждения общего характера, а конкретика, то, что реально существует и что при необходимости можно проверить.

Будьте доброжелательны и оптимистичны.

Это вызовет положительные эмоции и будет способствовать созданию положительной психологической установки, ведущей к взаимопониманию.

Нужную информацию, сильные аргументы нужно приводить в начале и конце разговора. Экспериментально установлено, что именно тогда информация воспринимается и запоминается лучше всего.

Вовлекайте собеседника в обсуждение конкретных проблем.

С помощью своевременно заданных вопросов («А что вы думаете об этом?»),

«Как бы вы это прокомментировали?» и т.п.) можно повысить убедительность своих доводов. Отвечающий в таком случае невольно начинает становиться на позицию спрашивающего.

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

1. Будь терпимым к взглядам других.
2. Не допускай личных выпадов.
3. Не допускай выражений, задевающих чей-либо пол или национальную принадлежность.
4. Старайся слушать внимательно.
5. Не говори слишком долго.
6. Ободряй молчаливых и малоактивных.

* * *

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ЦЕХОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРОФГРУПОРГОВ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ РАБОТНИКОВ К ВСТУПЛЕНИЮ В ПРОФСОЮЗ

Принят новый работник:

1. Получите информацию в профкоме по приему в профсоюз, о состоянии профсоюзного членства.
2. По возможности сразу подойдите к «новичку», скажите, что рады новому человеку, предложите освоиться на новом месте.
3. Спросите о прежней работе, интересах, проблемах.
4. Поинтересуйтесь – как он относится к профсоюзу, понимает ли его задачи.
5. Расскажите о первичной и вашей профсоюзной организации, профгруппе, основных направлениях работы.
6. Обратите его внимание на работу по контролю за охраной труда, производственной безопасностью, по заключению коллективного договора и его основных положениях и значимости этой работы.
7. Познакомьте работника с процедурой рассмотрения трудовых споров и участия в этом профорганизации.
8. Доведите до работника информацию о работе юриста профкома (теркома, федерации профсоюзов).
9. Расскажите о ближайших мероприятиях профорганизации.
10. Предложите вступить в профсоюз, разъясните права и обязанности члена профсоюза.
11. Помогите оформить заявление о вступлении и удержании взносов.
12. После решения профсоюзного органа о принятии в профсоюз поздравьте нового члена профсоюза и вручите ему профсоюзный билет.

Если работник отказывается вступить в профсоюз, либо хочет выйти из профсоюза:

1. Выясните причины и аргументы. Дайте ему высказаться.
2. Признайте, что это право работника. Возможно, его личный опыт был негативным.
3. Изложите позицию профорганизации по тем аргументам, на которые ссылается работник.
4. Не проявляйте агрессию, не подводите черты в ваших отношениях.
5. Проявляйте дружелюбие, интересуйтесь его делами, отношением к работе.
6. Влияйте на его решение через членов профсоюза, работающих с ним рядом.
7. Возвращайтесь к вопросу членства в профсоюзе в любой удобный момент.

ПРОФЧЛЕНСТВО И РАБОТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Обеспечение гарантий безопасности работников в процессе трудовой деятельности является важнейшей составляющей мотивационной работы профсоюза.

Весомость данной работы повышается в период реформирования государством системы управления охраной труда и особенно - системы предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и льготного пенсионного обеспечения, которые для большинства наших предприятий являются актуальными.

ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В 2011-2015 гг.

Проведено проверок	12 094
Выявлено нарушений	52 686
Выдано представлений	6 746
Предъявлено требований о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников	546
Направлено требований о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права	905
Привлечено к ответственности	944
Рассмотрено обращений, заявлений и жалоб работников, связанных с нарушением их прав в области охраны труда	1 013
Из них разрешено в пользу работников	867

* * *

ПРОФЧЛЕНСТВО И ПРАВОВАЯ РАБОТА

Важным мотивационным фактором является **правовая помощь** членам профсоюза правовыми инспекторами и юристами профсоюза, а также **правозащитная деятельность** комитетов организаций профсоюза.

ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ ПРАВОВОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА ПРОФСОЮЗА за 2011-2015гг.

Выявлено нарушений трудового законодательства	352
из них устранено	277
Рассмотрено дел в суде	205
в т.ч. иски удовлетворены полностью или частично	165
Оказана правовая помощь:	
в разработке коллективных договоров, соглашений	381
в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам	130
в оформлении документов в суды	1 817
Рассмотрено жалоб и других обращений	1 695
из них признано обоснованными и удовлетворено	1 553
Принято на личном приеме работников	15 359
из них удовлетворено	14 106
Экономическая эффективность работы правовых инспекторов труда (млн. руб.)	27,092

К примеру, проводимая правозащитная работа только одного правового инспектора Пермской краевой организации позволила за год обеспечить прием в члены профсоюза более 1 600 человек. При этом 52 человека написали заявления о вступлении в профсоюз на юридических консультациях, проводимых правовым

инспектором. Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы составила только в 2013 г. около 4 млн. рублей. Это те деньги, которые в значительной части вернули членам профсоюза.

* * *

Существует такое понятие, как «**ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ МОТИВАЦИЯ**», унаследованная от прошлого. Она довольно устойчива, а ее распространенность зависит главным образом от возможностей конкретной профсоюзной организации оказывать материальную помощь членам профсоюза, дотации на путёвки, новогодние подарки и пр.

Но оказание услуг **должно быть выборочно** (неразумно собирать взносы и раздавать их в качестве материальной помощи), многое также должен оказывать работодатель по условиям КД – на свадьбы, похороны и др.

Вместе с тем, при наличии финансовых возможностей отдельные организации профсоюза активно используют **материальную заинтересованность работников в членстве в профсоюзе**.

Так, по инициативе Свердловского областного комитета профсоюза в 2013 году стартовала областная Программа «Профсоюзный плюс», которая позволяет членам профсоюза **ОБОРОНПРОФ**, имеющим **дисконтные карты**, пользоваться скидками в организациях торговли, обслуживания, обучения, культуры и спорта, что имеет большое мотивационное значение. Быть членом профсоюза выгодно!



* * *

Нельзя забывать и о **ПООЩРЕНИИ АКТИВА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**.

Профсоюзные награды ЦК профсоюза: Почетные грамоты и Благодарности, нагрудные знаки – За активную работу в профсоюзе, За заслуги перед профсоюзом, Ветеран профсоюза. Следует также выдвигать на поощрение наградами территориальных объединений профсоюзов и ФНПР.

Кроме этого в ряде территориальных и первичных организаций утверждены **свои профсоюзные награды и формы поощрения** членов профсоюза и профсоюзного актива.

Ряд профсоюзных комитетов на основе социального партнерства для поощрения профсоюзного актива **использует возможности предприятий**.

Во многих странах члены профсоюза получают **денежное вознаграждение за приведённого в профсоюз работника**.

Такие примеры есть и в работе отдельных наших организаций.

* * *

На эффективность мотивационной работы оказывает, естественно, определенное влияние **ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**, администрации предприятий и организаций, их **отношение к профсоюзу** и его структурам и руководящим органам, в первую очередь - к председателям первичных профорганизаций.

Это во многом зависит и от **системы взаимоотношений профсоюзных руководителей и работодателей**.

И здесь необходима, с одной стороны – принципиальность, настойчивость профлидеров в отстаивании прав и интересов членов профсоюза и профсоюзных организаций, с другой стороны – **конструктивный диалог и партнерство** в решении имеющихся проблем.

В налаживании нормальных деловых взаимоотношений профсоюза и работодателей свою роль должны играть территориальные комитеты профсоюза и их руководители.

МОТИВАЦИЯ НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Создание положительного микроклимата в коллективе.

Поддержка коллективом действий работодателя.

Укрепление авторитета, имиджа руководителя.

Достижение экономической стабильности

Организация трудового соперничества.

Решение социальных вопросов через механизм переговоров и заключение коллективного договора.

Доведение до работников политики руководства.

Правовая защита руководителя от собственников и вышестоящих структур.

Социальное партнерство в интересах коллектива и работодателя.

Представительство интересов работодателя в судебных органах.

Знание специфики деятельности профсоюза.

Возможность через профсоюзную организацию объединения усилий коллектива для выполнения задач предприятия.

Совместное проблемных вопросов коллектива.

Формирование решение здоровой оппозиции.

* * *

**ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА
деятельности первичной профсоюзной организации
по мотивации профсоюзного членства**

№	Мероприятие	Ответственный	Срок исполнения
1	Провести совещание с профсоюзным активом по росту рядов членов профсоюза		
2	Провести семинар по мотивации профсоюзного членства.		
3	Добиваться выполнения заключенного коллективного договора в полном объеме.		
4	Добиваться через коллективный договор расширения социальных льгот и гарантий работникам предприятия.		
5	Шире использовать представителей ППО в деятельности комиссии по регулированию социально – трудовых отношений предприятия, территориальной трехсторонней комиссии.		
6	Принимать участие в разработке локальных нормативных актов по вопросам социально – трудовой направленности.		
7	Организовать постоянную профсоюзную рубрику в заводских газетах, освещающую конкретные результаты деятельности ППО и профсоюзного актива.		
8	Регулярно проводить информационные встречи в подразделениях предприятия.		
9	Проработать вопрос организации в каждой цеховой профсоюзной организации профсоюзного уголка.		
10	Проработать вопрос изготовления информационных и агитационных материалов по профсоюзному членству.		
11	Добиваться проведения в профсоюзном комитете консультационных дней с привлечением юридической службы предприятия. Организовывать для членов профсоюза консультационные встречи с работниками аппарата областного комитета профсоюза.		
12	Продолжать практику проведения семинаров-совещаний председателей цеховых комитетов		
13	Продолжать практику учебы профсоюзного актива, обмена опытом профсоюзной работы.		
14	Расширить категорию профсоюзного актива, обучаемого на уровне первичной профсоюзной организации		
15	Обеспечить формирование резерва профсоюзных кадров (актива).		
16	Совершенствовать организационную структуру ППО в соответствии со структурой предприятия.		

17	Оказывать методическую, консультационную помощь цеховым профсоюзным организациям по вопросам роста профсоюзного членства и организационной работы.		
18	Добиться повышения ответственности у выборного профсоюзного актива за безусловное выполнение возложенных на них обязанностей.		
19	Ввести в практику организацию в рамках социального партнерства смотров конкурсов по различным направлениям работы.		
20	Ввести в практику работы профкома организацию смотра-конкурса на лучшую постановку профсоюзной работы, в том числе росту профсоюзного членства.		
21	Организовывать активное участие работников предприятия, в том числе и не членов профсоюза, в акциях по социально – трудовым вопросам, проводимых профсоюзами всех уровней.		
22	Проводить работу по организации и проведению культурных и спортивных мероприятий среди работников предприятия, членов их семей, молодежи.		
23	Считать работу ППО по вовлечению молодежи в профсоюз одним из важнейших направлений деятельности профкома и профсоюзного актива.		
24	Совершенствовать раздел коллективного договора «Молодежная политика предприятия».		
25	Содействовать развитию молодежного движения на предприятии, принимать участие во всех проводимых мероприятиях с участием молодежи.		
26	Шире привлекать молодежь в решение задач стоящих перед ППО.		
27	Проводить встречи профсоюзного актива с Советом по работе с молодежью.		
28	Добиваться представление особо отличившихся профсоюзных активистов к различным видам поощрения, в том числе государственными наградами.		
29	Добиваться от работодателя перечисления профсоюзных взносов в полном объеме и в установленные сроки.		
30	Обеспечить использование профсоюзных взносов с максимальной эффективностью.		
31	Принимать только коллегиальные решения по расходованию средств профсоюзного бюджета.		
32	Использовать материальное поощрение не освобожденных профсоюзных работников, активно содействующих решению социально – экономических задач и росту рядов профсоюза.		
33	Проводить по итогам года углубленный анализ статистических данных профсоюзного членства в каждой цеховой профсоюзной организации ППО в целом.		

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН
работы первичной профсоюзной организации
ОАО «Электромашина» по повышению профсоюзного членства

1. Провести анализ состояния профсоюзного членства в подразделениях.
2. Не менее одного раза в квартал заслушивать на заседаниях профкома отчеты председателей цехкомов с низким показателем профсоюзного членства о проводимой работе в данном направлении и результатах этой работы.
3. Активизировать информационную работу по следующим направлениям:
 - агитация;
 - сообщения о проводимых мероприятиях;
 - информация о деятельности ППО (состав профкома, комиссий, вопросы повестки дня заседаний профкома и президиума, КРСТО, отчеты о работе, планы мероприятий, ход их проведения и т.д.);
 - информация о деятельности ФНПР, ОБОРОНПРОФ, Федерации профсоюзов Челябинской области;
 - рассказывать о положительном опыте работы профсоюзов.
4. При проведении информационной работы использовать стенды, заводской журнал, газету «Труд и время».
5. Проводить обучающие семинары для всех категорий профактива: членов профкома, председателей цехкомов и профгруппоргов, уполномоченных по охране труда. Семинары проводить как на предприятии, так и в УМЦ.
6. Все проводимые первичной организацией мероприятия, независимо от направленности и источника финансирования, должны быть акцентированно озвучены на всех уровнях как профсоюзные.
7. Повысить контроль за работой молодежной комиссии профкома, при необходимости пересмотреть ее состав. Оказать помощь в разработке плана работы комиссии. Постановка цели перед ней: повышение профсоюзного членства среди молодежи.
8. Совместно с молодежной комиссией разработать буклет для выдачи его в отделе кадров новым работникам предприятия.
9. При составлении сметы расходования средств профбюджета учитывать эффективность влияния каждой статьи на повышение профсоюзного членства в ППО.
10. Пересмотреть Положение о конкурсе на лучшую профорганизацию по профсоюзному членству с целью большей мотивации участников.
11. Разработать перечень мер дополнительного материального и морального стимулирования работников отдела кадров, службы охраны труда за положительные результаты работы по повышению профсоюзного членства.

* * *

П О Л О Ж Е Н И Е
О конкурсе на лучшую профсоюзную организацию
ОАО «Электромашина» по профсоюзному членству

Цели конкурса.

Привлечение в профсоюз как можно большего числа работников предприятия для представления интересов абсолютного большинства трудового коллектива в вопросах трудового законодательства, охраны труда, обеспечения льготами социальных программ во время проведения коллективных переговоров, трудовых спорах с работодателем, а также укрепления финансового положения организации.

Показатели конкурса.

В качестве основного показателя принимается процент профчленства (соотношение членов профсоюза к общему числу работающих в подразделении). В качестве дополнительных показателей учитываются: число вновь принятых в профсоюз, участие в мероприятиях проводимых профкомом, результаты и качество оргмассовой работы, организация контроля за состоянием охраны труда в подразделении.

Сроки и поощрение.

Итоги конкурса подводятся ежеквартально. Поощрение победителей по группам производится из расчета суммы на одного члена профсоюза, помноженной на общее число членов профсоюза, состоящих на учете в подразделении.

- I группа - 11 рублей
- II группа - 12 рублей
- III группа - 14 рублей
- IV группа - 20 рублей

Дополнительное поощрение предусмотрено для профсоюзных организаций имеющих показатель профсоюзного членства, превышающий общезаводской. Сумма поощрения определяется путем умножения базовой суммы для каждой группы за достигнутый показатель профсоюзного членства по всей ППО, на коэффициент превышения этого показателя данной организацией.

50% всей суммы направляется на поощрение председателя профсоюзной организации.

Базовые суммы поощрения за достигнутый показатель профчленства.

<u>Численность членов профсоюза в организации</u>	<u>Базовая сумма</u>
свыше 100 человек	600 рублей
свыше 50 человек	400 рублей
свыше 20 человек	200 рублей
свыше 10 человек	100 рублей

* * *

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ,
для рассмотрения профсоюзными комитетами
первичных профсоюзных организаций**

Социальное партнерство и коллективный договор

1. О ходе выполнения обязательств по коллективному договору и Отраслевого соглашения с отчетом представителя работодателя. (Возможно целевое - по какому-либо разделу). (Ежеквартально)
2. Итоги выполнения коллективного договора за год с участием представителей работодателя. (Ежегодно)
3. Рассмотрение предложений по изменениям и дополнениям в коллективный договор на предстоящий год. (При необходимости)
4. Рассмотрение предложений профсоюзной организации о начале коллективных переговоров.

Утверждение представителей профорганизации в комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Рассмотрение проекта коллективного договора и всех приложений (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда, Соглашение по охране труда и др.) (При заключение нового коллективного договора)

Охрана труда и здоровья

1. О состоянии производственного травматизма на предприятии. (2 раза в год: за 1 полугодие и за год)
2. О результатах (ходе) выполнения мероприятий соглашения по охране труда.
3. О результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах (в каждом подразделении и на предприятии).
3. О подготовке (ходе) подготовки предприятия (подразделения) к работе в осенне-зимний период.
4. О результатах проведения периодического медицинского осмотра работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.
5. Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты.
6. О состоянии санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.
7. Об итогах детской оздоровительной кампании.

Соблюдение трудового законодательства

1. О соблюдении трудового законодательства при заключении трудовых договоров (наличие трудовых договоров у всех работников; соответствие содержания трудового договора статье 57 Трудового кодекса РФ; наличие и содержание приказов о приеме на работу; наличие трудовых книжек и соблюдение правил их ведения и хранения). (Раз в год)
2. О соблюдении трудового законодательства при предоставлении отпусков в цехе (производстве, отделении) (соблюдение порядка и очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков; соблюдение продолжительности ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков; разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части; замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией; реализация права на отпуск при увольнении работника). (Раз в год)

3. О соблюдении трудового законодательства при привлечении работодателем работников к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (соблюдение порядка привлечения; соблюдение продолжительности сверхурочной работы; оплата работы). (Раз в год)

Организационная работа

1. Утверждение планов работы первичной профорганизации. (На год, на полугодие).
2. Утверждение структуры первичной профсоюзной организации, внесение в нее изменений при реорганизации предприятия.
3. Определение порядка приема в профсоюз в соответствии со структурой первичной профсоюзной организации.
4. Передача права учета членов профсоюза в цеховые комитеты (Если это практикуется).
5. Утверждение статистического отчета организации профсоюза за год, анализ и выводы. (Ежегодно)
6. О работе по мотивации профсоюзного членства, состоянии членской базы. (Ежегодно)
7. О реализации Программы профсоюза в области кадровой политики, совершенствовании организации обучения профсоюзных кадров и актива.
8. Утверждение плана обучения профсоюзных кадров и актива.
9. О работе организаций профсоюза по реализации молодежной политики.
10. О работе организации профсоюза по выполнению решения отчетно-выборной конференции, основных направлений деятельности на срок полномочий. (Ежегодно)

Финансовая работа

1. Об утверждении сметы доходов и расходов профсоюзного бюджета. (Один раз в год до начала нового финансового года)
2. О внесении изменений в смету доходов и расходов профсоюзного бюджета. (По мере необходимости)
3. Об утверждении годового отчета об исполнении сметы доходов и расходов профсоюзного бюджета и годового бухгалтерского баланса. (Один раз после завершения финансового года)
4. Об итогах ревизии финансово-хозяйственной деятельности профсоюзного комитета. (Один раз после завершения финансового года. Перед отчетным собранием (конференцией))
5. О выполнении плана сбора, перечисления членских профсоюзных взносов и их использовании профсоюзным комитетом. (Один раз после завершения финансового года)
6. О перечислении работодателем членских профсоюзных взносов. (По мере необходимости)

* * *



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ _____

ПРОЧТИ И ПОДУМАЙ!

**Когда профком предлагал мне вступить в профсоюз,
мне было жалко денег на взносы.**

**Когда профком призывал меня принять участие
в акции протеста против нарушений трудового
законодательства, я испугался реакции
администрации.**

**Когда профком приглашал меня на собрание коллектива
для обсуждения положения на заводе и сохранения при этом
рабочих мест, мне было жаль тратить на это
свое свободное время.**

**Сейчас у меня уйма свободного времени,
чтобы поговорить о том, как мне плохо:**

Я – БЕЗРАБОТНЫЙ!

*** * ***

РЕШАЙ САМ –

НУЖЕН ЛИ ТЕБЕ ПРОФСОЮЗ?

**Если работодатель решит тебя уволить,
перевести на другую работу, привлечь к работе
в выходные дни, перенести отпуск на неудобное
для тебя время, лишит других социальных гарантий,
не обеспечит безопасных условий твоего труда,
если случится беда и ты потеряешь здоровье
на производстве**

**КТО ЗАЩИТИТ ТЕБЯ
КРОМЕ ПРОФСОЮЗА?**

**ОБРАЗЦЫ ЛИСТОВОК,
вручаемых поступающему на предприятие в кадровой службе**



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ _____

**На нашем предприятии действует первичная
организация ПРОФСОЮЗА, обеспечивающая каждому
его члену защиту и оказание помощи и содействия в решении
социально-трудовых и личных проблем.**

КАК ВСТУПИТЬ В ПРОФСОЮЗ?

**Приходи в профсоюзный комитет и получи
информацию о правах и обязанностях члена
профсоюза. Ознакомься с Уставом
ПРОФСОЮЗА**



Напиши заявление о приеме в Профсоюз



**Поддай заявление работодателю о перечислении
профсоюзных взносов в профсоюз через
бухгалтерию предприятия**



**Получи профсоюзный билет и сильного
СОЮЗНИКА и ЗАЩИТНИКА в лице
ПРОФСОЮЗА**

Профсоюзный комитет расположен: _____

Телефон: _____



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ _____

Что должен знать член профсоюза?

Профсоюз - твоя самая надежная опора и защита!

ТОЛЬКО ОБЪЕДИНИВШИСЬ,

мы сумеем преодолеть все наши трудности!

**Добивайся, чтобы твои интересы в профсоюзном
комитете представляли самые компетентные люди,
помогай им в работе!**

Защищай свой профком - тогда он сумеет защитить тебя!

Чем сильнее профсоюз - тем сильнее члены профсоюза!

**Отказавшись от членства в профсоюзе,
ты остаешься один на один с работодателем и своими
проблемами, без всякой социальной защиты!**

Профсоюз - это повседневная забота о вас!

**Профсоюз СПОСОБЕН защищать права своих
членов перед работодателем, администрацией
предприятия, органами власти и управления.**

БУДЬ С НАМИ, И ТЫ НЕ БУДЕШЬ ОДИН!

ВМЕСТЕ МЫ ЗАЩИТИМ СВОИ ПРАВА!



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ _____

ПРОФСОЮЗ - МОЛОДЕЖИ

ПРОФСОЮЗ — ЭТО СЕРЬЕЗНО!

Вступай в ПРОФСОЮЗ, пока молодой!

В одиночку очень трудно постоять за себя.

В чем ты будешь сильнее, став членом Профсоюза?

**У тебя появится возможность грамотно защищать
свое право на достойную заработную плату.**

ПРОФСОЮЗ ГОТОВ

**разъяснить тебе систему оплаты твоего труда,
добиваться его повышения.**

**Ты будешь не один защищать себя,
вместе можно заключить выгодный для работников
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.**

**В случае необходимости ты получишь бесплатную
юридическую помощь квалифицированных юристов**

ПРОФСОЮЗ ГОТОВ

**проверить условия твоего труда, добиваться их улучшения;
оказать содействие в повышении квалификации,
переподготовке и получении высшего образования.**

ПРОФСОЮЗ

- участвует в решении производственных задач молодых;
- содействует реализации законных, гарантий прав молодежи на учебу, труд и жилье, достойный доход, полноценный отдых и досуг;
- оказывает помощь молодежи в реализации ее инициатив и интересов, в решении жизненно важных проблем;
- проводит профсоюзные действия в защиту прав и интересов молодежи;
- привлекает молодежь к активной профсоюзной деятельности.

ПРОФСОЮЗ — ЭТО ТЫ, ТВОЯ АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ!



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ _____

ДОРОГОЙ ДРУГ!

**Вступив во взрослую жизнь, тебе придется
защищать свои трудовые права и интересы.**

Ты понимаешь, что один в поле не воин.

**Поэтому люди с давних пор
ОБЪЕДИНЯЮТСЯ В ПРОФСОЮЗЫ.**

**Работник чувствует себя уверенно,
осознает себя как личность, когда знает, что он
не один, что за ним сила всех его товарищей.**

А с этим всегда считаются!

ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ?

- **Правовая и социальная защита твоих прав и интересов.**
- **Твои проблемы – наши проблемы!**
- **Реализация твоих возможностей, в том числе как
потенциального лидера.**
- **Организация твоего отдыха и досуга.**
- **Создание благоприятных условий для твоего труда и учебы.**

РЕШИ:

Кто ты? С кем ты?

Если ты не хочешь

в одиночку отстаивать свои права,

ВСТУПАЙ В ПРОФСОЮЗ!

ПОМОГАЯ ДРУГИМ, ПОМОГИ СЕБЕ!

**ОБРАЗЕЦ ЛИСТОВКИ
территориальной организации профсоюза**



ВСЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

**Более 80 лет наш профсоюз заботится о ВАС!
Только объединившись в профсоюз, можно защитить
свои права и интересы по вопросам своевременной
и справедливой оплаты Вашего труда, охраны труда
и техники безопасности на рабочем месте.**

**От профсоюза Вы можете получить бесплатную
правовую защиту Ваших трудовых, экономических
и социальных прав и интересов.**

Только член профсоюза имеет возможность получить:

- бесплатную консультационную помощь по юридическим, социальным и экономическим вопросам, а также вопросам трудового законодательства;
- материальную и моральную поддержку;
- организацию Вашего отдыха и отдыха Ваших детей;
- участвовать в спортивных и культурных мероприятиях;
- участвовать и побеждать на конкурсах профессионального мастерства.

РАБОТОДАТЕЛЬ!

**Вам также будут предоставлены содействие и помощь
в решении производственно-экономических и социальных
проблем предприятия.**

**Наш профсоюз - это реальная сила, способная Вас защитить!
Наши гарантии и работа проверены временем.**

Наш адрес и телефон: _____

* * *

☞ Оказывает членам профсоюза бесплатную юридическую помощь и правовую защиту по любым вопросам, вплоть до представительства в суде

☞ Профсоюз организует подготовку, заключение коллективного договора и осуществляют контроль за его выполнением

☞ Профсоюз организует общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда

☞ Профсоюз контролирует соблюдение работодателем Трудового законодательства

☞ Готовит мотивированное мнение при увольнении членов профсоюза

☞ Комиссия профкома по работе с молодежью и спорту курирует деятельность спортивного, туристического, шахматного клубов, КВН

☞ Профсоюз отстаивает социальные гарантии, компенсации и льготы, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева»

☞ Проводит культурные и спортивные массовые мероприятия, привлекает заводчан и их семьи к здоровому образу жизни, интеллектуальному и культурному развитию

☞ Заботится о ветеранах, добивается финансирования и оказывает помощь в реализации социальных программ для них

☞ Выделяет средства на моральное и материальное поощрение активистов профсоюзного движения

☞ Оказывает материальную помощь и поддержку членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях

☞ Осуществляет контроль за реализацией молодежной политики предприятия, принимает участие в работе совета молодых специалистов

☞ Организует санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и их семей

☞ Информировует членов профсоюза о деятельности предприятия и профсоюзной организации
ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева»,
их планах и перспективах на будущее



КАК ВСТУПИТЬ В ПРОФСОЮЗ?

1. Прийти в профсоюзную организацию и ознакомиться:
 - ✦ с Уставом Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности;
 - ✦ с Коллективным договором;
 - ✦ с перечнем социальных гарантий и льгот работников ОАО КМЗ.
2. Написать:
 - ✦ заявление о приеме во Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности;
 - ✦ заявление о ежемесячном перечислении членских взносов - 1% от заработной платы.
3. Получить профсоюзный билет на торжественном собрании членов профсоюза в структурном подразделении завода.
4. Члену профсоюза при увольнении необходимо сняться с профсоюзного учета по старому месту работы и встать на профсоюзный учет по новому месту работы, предъявив профсоюзный билет и учетную карточку.

ПОМНИТЕ: Стать членом профсоюза может каждый, для этого не требуется разрешение работодателя или государства!

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА:

1. Представлять и защищать социально-трудовые права работников.
2. Гарантировать работнику безопасный труд, достойную заработную плату.
3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь.
4. Дать возможность наиболее полно реализоваться активным и творческим личностям.
5. Организовывать интересный досуг, спортивные мероприятия и санаторно-курортное оздоровление работников и членов их семей.

КТО-ТО ВСТУПАТЬ В ПРОФСОЮЗ НЕ ХОЧЕТ, ТОЛЬКО ИСТОРИЯ НАС НАУЧИЛА: КОГДА ТЫ ОДИН – ТЫ НАЁМНЫЙ РАБОЧИЙ, А С ПРОФСОЮЗОМ – РАБОЧАЯ СИЛА!

Первичная профсоюзная организация
ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева»
143403, МО, г.Красногорск, ул. Речная, д.8,
тел.563-87-94, 561-25-34 факс 562-01-68,

✉ kmz-prof@mail.ru

Первичная профсоюзная организация
Открытого акционерного общества
«Красногорский завод им. С.А. Зверева»

НАШИ
ЗАЩИТА
ЗАНЯТОСТЬ
ЗАПЛАТА

ППО ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» является членской организацией Московской областной организации Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

В ППО ОАО «Красногорский завод им. С.А. Зверева» созданы три комиссии:

- ✦ по организационной работе;
- ✦ по культурно-массовой работе;
- ✦ по работе с молодежью и спорту,

А также действуют три совместные с администрацией комиссии:

- ✦ по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✦ по охране труда;
- ✦ социального страхования;
- ✦ по трудовым спорам.

ПАМЯТКА ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА

Профсоюзный комитет

осуществляет следующие виды деятельности в интересах членов профсоюза:

По представительству и защите социально - трудовых прав и интересов членов профсоюзов.

- Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы членов профсоюза перед работодателем.
- Ведет коллективные переговоры, от имени работников заключает коллективный договор, осуществляет контроль за его выполнением.

По реализации прав работников на участие в управлении

- Участвует в избирательных кампаниях, в соответствии с действующим законодательством, в целях представительства работников в органах государственной власти и местного самоуправления муниципальных образований.
- Представляет интересы работников в органах управления организацией, в соответствии с действующим законодательством.

По обеспечению занятости

Защищает интересы членов профсоюза при увольнении по инициативе работодателя. Готовит предложения по исключению массового увольнения работников, участвует, через коллективный договор, в установлении критериев массового увольнения.

По вопросам заработной платы

Обеспечивает закрепление в КД нормативных положений по вопросам формы, системы, размера оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, индексации заработной платы на уровне не ниже установленного законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. С учетом финансово-экономического положения работодателя добивается повышения заработной платы работников, установления дополнительных льгот и компенсаций. Осуществляет контроль за правильностью начисления и своевременной выплаты заработной платы.

По защите трудовых прав работников

Представляет и защищает интересы работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

- Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Представляет и отстаивает интересы работников при рассмотрении коллективных трудовых споров.
- Организует и проводит коллективные действия работников в поддержку их требований в соответствии с действующим законодательством.
- Дает консультации членам профсоюза по вопросам трудового законодательства.

По охране труда

- Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда в организации, направляет работодателю представления об устранении выявленных нарушений, обязательные для рассмотрения.

**Приветствуем работника
ОАО «Корпорация «Московский институт теплотехники»!**

У нас действует профсоюзная организация.

Председатель профсоюзного комитета	Нечаев Валерий Петрович тел. 21-81
Секретарь	Маликова Евгения Ивановна тел. 21-85
Заместитель Председателя профсоюзного комитета	Иванова Надежда Васильевна тел. 20-91
Секретарь профкома	Андреева Галина Хабибулаевна тел. 22-93

***заключен Коллективный договор,
ознакомьтесь с ним до подписания с Вами трудового договора!***

***Если Вы хотите стать членом коллектива
нашей профсоюзной организации,
приходите к нам!***

Профсоюзный комитет расположен в корпусе 63, 4 этаж.

***Члены профсоюза, не забудьте встать
на профсоюзный учет!***

Мы Вас ждем!

**Приветствуем молодого работника
ОАО «Корпорация «Московский институт теплотехники»!**

***В Обществе действуют Совет молодежи и комиссия по
работе с молодежью профсоюзного комитета.***

Председатель Совета молодежи	Евдокимов Игорь Юрьевич тел. 45-73
Председатель комиссии по работе с молодежью	Евдокимов Игорь Юрьевич тел. 45-73

***По всем вопросам, касающимся молодежи, Вы можете
обратиться к нам!***

* * *