Межрегиональная (территориальная) Санкт-Петербурга и Ленинградской области
организация Профсоюза работников государственных учреждений и
общественного обслуживания РФ

Методическое пособие

В ПОМОЩЬ МОЛОДОМУ ПРОФСОЮЗНОМУ ЛИДЕРУ

Санкт-Петербург и Ленинградская область
2013

Настоящее методическое пособие подготовлено и издано в соответствии с решениями Центрального Комитета Профсоюза и Комитета Межрегиональной организации Профсоюза по молодежной политике.

Методическое пособие «В помощь молодому профсоюзному лидеру» подготовлено специалистами организационного отдела аппарата Комитета и Молодежным советом Комитета и предназначено для молодых профсоюзных активистов первичных профсоюзных организаций, территориальных организаций Профсоюза.

Пособие предназначено помочь молодому профсоюзному лидеру в освоении законодательства, формировании профессиональных качеств для эффективной профсоюзной работы, возможности карьерного, профессионального роста.

Содержание

		Стр.
1.	Немного истории	4
2.	Правовые основы деятельности профсоюзов	7
3.	Внутрипрофсоюзная деятельность	14
4.	Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза	17
5.	Как создать Молодежный совет или молодежную комиссию профкома	19
6.	Молодежный совет Комитета Межрегиональной организации Профсоюза	27
7.	Рекомендации по вопросам реализации молодежной политики для включения в коллективный договор	29
8.	Организация и проведение собрания	32
9.	Методические советы по вовлечению в Профсоюз новых членов	34
10.	Агитационный материал для профсоюзного стенда и не только	37

I. Немного истории

Сначала - немного истории. Без этого будет сложно разобраться в том, почему еще вчера профком буквально засыпал тебя путевками и подарками, а сегодня... Ну, ты знаешь сам.

Чем вообще занимается профсоюз сегодня?

- На рубеже XIX-XX из малочисленных и разрозненных объединений рабочих, создаваемых, как правило, для проведения отдельных акций в ходе стачечного движения, вырастали профсоюзы, целью которых была организация систематической борьбы трудящихся за улучшение условий труда и экономического положения рабочих.
- Первые профессиональные объединения зарождались на металлообрабатывающих предприятиях столицы, в частности на Путиловском заводе, Обуховском, Невском судостроительном, Александровском механическом и др.
- Осенью 1905 года были образованы региональные межсоюзные органы - центральные бюро профсоюзов, которые были призваны координировать деятельность отдельных отраслевых и цеховых профсоюзов и других представительных организаций рабочих.
- 24 сентября - 7 октября 1905 года в Москве состоялась I Всероссийская конференция профессиональных союзов, образовавшая межсоюзную организацию профессиональных союзов - Московское центральное бюро профсоюзов и, по существу, положившая начало организационному становлению и развитию профсоюзного движения в России.
- После февральской революции 1917 года профсоюзное движение получило новый импульс, начался процесс повсеместного возникновения профсоюзов, которые быстро становились массовыми и активно включались в борьбу за интересы трудящихся.
- 7 января 1918 года началась работа Первого Всероссийского съезда профсоюзов. Здесь в развитии профдвижения страны был взят курс на участие профсоюзов в государственном и хозяйственном строительстве, в решении социальных задач, как непременного участника советской власти.
- В период с 1926 по 1941 гг. профсоюзы, помимо заботы о повышении материального и духовного уровня объединяемых ими трудящихся, защиты их социальных интересов, удовлетворения растущих культурных запросов, углубили экономическую работу. Организуя производственные совещания, они вовлекали рабочих в управление производством. Поэтому в первых успехах индустриализации был и вклад профсоюзов. Профсоюзы участвовали в создании всей системы подготовки кадров, формировали преподавательский состав школ фабрично-заводского обучения и училищ, направляя в них передовых рабочих, стахановцев и ударников производства.
- Во время Великой отечественной войны профсоюзные организации широко привлекали на производство женщин, повсеместно создавали на предприятиях и в учреждениях краткосрочные курсы по подготовке медсестёр и санружинниц, а также помогали населению

овладеть минимум медицинских знаний и умений. В эвакуации профсоюзы участвовали в обустройстве рабочих мест, налаживали безопасные для работающих условия производства военной продукции, заботились о создании необходимых, жилищно-бытовых условий, решали вопросы продовольственного снабжения и культурно-бытового обслуживания, трудоустраивали людей, организовывали работу детских и школьных учреждений.

- К 50-80-м годам относится появление целого ряда правовых актов, реально развивавших и усиливавших права и полномочия профсоюзов на предприятиях и в экономике в целом. Потенциальные возможности профсоюзов как самых массовых организаций нашего общества, зачастую порождали искушение привлечь их к решению общегосударственных задач (когда требовалось «расширить узкие места» в экономике, обеспечить «новый подъём» промышленного производства, решить те или иные сельские проблемы). Профсоюзы содействовали развитию производства и на этой основе добивались повышения оплаты труда, улучшения его условий, быта и всей жизни трудящихся.
- 1990 год, проведение Учредительного съезда профсоюзов РСФСР, провозгласившего создание Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).
- Сегодня в ФНПР входят 120 членских организаций, в том числе 41 общероссийский межрегиональный профсоюз и 6 профсоюзов, строящих свои взаимоотношения с ФНПР на основе договоров. Во всех республиках, краях, областях Российской Федерации действуют 79 территориальных объединений организаций профсоюзов, которые наряду с отраслевыми профсоюзами являются членскими организациями ФНПР, объединяющими 28 млн. членов профсоюзов (более 95 процентов всех членов профсоюзов в стране). 30,1 % членов профсоюза - молодёжь до 35 лет, 57, 6% - женщины.
- Председатель ФНПР - Шмаков Михаил Викторович.

История показывает, что профсоюзы нужны.

То, что сегодня нам кажется естественным, например восьмичасовой рабочий день, отпуск или больничный листок, было завоевано в упорной борьбе.

Кто-то может сказать, что сегодня все по-другому. Не нужно лезть на баррикады и работодатель теперь цивилизованный. Никто не поднимает руку на наши права!

Но мы не застрахованы от того, что завтра не отменят оплачиваемые больничные и отпуска, не введут двенадцатичасовой рабочий день. Разве не стали мы свидетелями того, как за последние десять лет появилась безработица и нищета, разве хватает большинству из нас зарплаты, чтобы прокормить семью?

Что изменилось?

Весь период 50-80 годов был для профсоюзов достаточно сложным и противоречивым. С одной стороны происходило организационное развитие профсоюзов, укреплялась их законодательная и материальная база. С другой - профсоюзы все больше подчинялись партийным органам и постепенно превращались в бюрократическую машину.

Все это привело к тому, что профсоюзы стали посредником между государством и работником в распределении различных социальных льгот, путевок в пансионаты и пионерские лагеря.

Профсоюзы постепенно превратились в еще одно министерство - «министерство путевок и новогодних елок».

Потом наступила перестройка и ускорение...

Мы начали строить капитализм или демократию, или что-то в этом роде…

Каждый из нас получил свою долю народного достояния (один ваучер) и государство решило, что оно с нами в расчете. Каждый стал сам за себя. Профсоюзы были больше не нужны государству.

Затем профсоюзы и вовсе стали мешать.

Профсоюзы стали все настойчивее говорить о правах трудящихся! О зарплате, о безопасных условиях труда! Новым капиталистам это ужасно не понравилось, началось активное наступление на права профсоюзов - изменение законодательства, полное игнорирование информации о деятельности профсоюзов в подконтрольных олигархами СМИ.

Началось активное «обрабатывание» работников - «зачем нам эти дармоеды, надо выходить из профсоюза!»

Но чьи интересы преследовали эти «доброжелатели»?

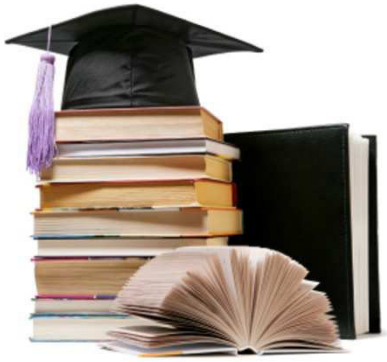
Сегодня уже стало очевидным, что недобросовестному работодателю гораздо выгодней иметь разобщенную, незащищенную и плохо информированную массу работников, чем организованную силу, которая может отстоять интересы каждого своего члена, например, в суде.

Добросовестному и умному работодателю, наоборот, гораздо легче работать, если обстановка в коллективе стабильная, а интересы его четко определены и представлены через его избранников - профсоюзных активистов.

Да, сегодня профсоюз - это борьба.

И борьба неравная: с одной стороны - огромные капиталы, ресурсы, средства массовой информации...

а с другой - только доверие людей и желание изменить нашу жизнь к лучшему.



II. Правовые основы деятельности профсоюзов

С чего все-таки начать работу молодому лидеру?

Конечно же, с изучения правовых основ деятельности профсоюзов, с основных документов (см. приложение №1), регулирующих отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

<u>Правовая основа деятельности профсоюзов</u>

Приложение № 1

Кратко познакомим Вас с положениями наших главных Законов, настольных книг профсоюзного работника

Федеральный Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002г., 30 июня, 8 декабря 2003г., 29 июня 2004г., 9 мая 2005 г.)

Ст. 2 Право на объединение в профсоюзы

В п.2 говорится, что право создавать профсоюзы, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюза реализуется свободно без предварительного разрешения.

Ст. 5 Независимость профсоюзов

П.1 данной статьи гласит, что профсоюзы независимы в своей деятельности и не подконтрольны органам исполнительной власти, органам местного самоуправления, работодателям и их объединениям, политическим партиям и другим общественным объединениям. В п.2 запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления в уставную деятельность профсоюзов.

Ст. 9 Запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам

П.1 Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечёт за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических или иных прав и свобод граждан, гарантируемых конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ

Ст. 11 Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

Из п.1: «Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов»; «Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы».

П.3 Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Ст. 12 Право профсоюзов на содействие занятости

П.4 расторжение трудового договора (контракта) с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Ст. 13 Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением

В п.2 обозначено, что работодатели, органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с профсоюзами и первичными профсоюзными организациями, если они выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

Ст. 22 Право профсоюзов на социальную защиту работников

П. 2 Профсоюзы в праве участвовать в формировании социальных программ, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также в праве осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

Ст. 25 Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобождённым от основной работы

В данной статье говориться, что дисциплинарное взыскание и перевод на другую работу по инициативе работодателя не освобожденных профсоюзных работников, входящих в состав профсоюзных органов, невозможен без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов организации. Также вышеизложенные меры нельзя применять в отношении руководителей профорганизаций без предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Ст. 30 Ответственность за нарушение прав профсоюзов

В п.2 указано, что профсоюзы вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Также речь идёт о том, что по требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору, соглашению.

Извлечения из трудового Кодекса РФ

Права работника предприятия, организации.

Один экземпляр трудового договора должен остаться у тебя!

- Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и только в письменной форме, статья 72 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ)
- Твой работодатель не имеет права требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).
- Если ты впервые поступил на работу, работодатель должен оформить тебе трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ).
- Трудовая книжка - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже. Работодатель заполняет трудовую книжку работнику, проработавшему у него свыше 5 дней (ст.66 ТК РФ).
- В период работы тебя могут перевести на другую работу с изменением твоей трудовой функции или изменением условий трудового договора только с твоего письменного согласия.
- Если ты выполняешь те же функции, но на другом рабочем месте в том же структурном подразделении - это перемещение, и твоего согласия не требуется.
- Возможны ситуации, когда тебя могут временно перевести на другую работу в той же организации на срок до одного месяца без твоего согласия. Такой перевод допускается в случае производственной необходимости, а также для предотвращения катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1, 72.2 ТК РФ).
- У тебя ненормированный рабочий день? Это особый режим работы и означает, что тебя могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).
- За ненормированный рабочий день полагается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех дней (ст.119 ТК РФ).
- Если тебя привлекли к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), или сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - это сверхурочная работа. Привлечение к сверхурочным работам возможно в случаях, указанных в ст.99 ТК РФ.
- В течение рабочего дня тебе должны предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

- Каждому работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Его продолжительность 28 календарных дней; для тех, кому меньше 18 лет - 31 календарный день.
- Право на отпуск за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы, с согласия работодателя отпуск может быть предоставлении и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ). Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления согласно графика отпусков. О времени начала отпуска ты должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).
- Отозвать тебя из отпуска могут только с твоего согласия (ст.125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для тебя время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам тебе по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, его продолжительность определяется соглашением сторон. В ряде случаев работодатель обязан предоставить такой отпуск (ст.128 ТК РФ). В коллективном договоре указываются иные основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы (смотри коллективный договор).
- Вознаграждение за свой труд - это заработная плата.
- Заработная плата зависит от твоей квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- Многие вопросы оплаты труда решаются в коллективно-договорном порядке. Минимальный размер заработной платы не может быть ниже размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.133 ТК РФ).
- О составе зарплаты за соответствующий период, размерах и основаниях удержания, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате, тебе обязаны сообщить в письменной форме, т.е. выдать на руки расчетный листок. Его форма на каждом предприятии (организации) утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Зарплата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ).

- День выплаты зарплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Однако из условий трудового договора - соблюдение дисциплины труда, которая определяется правилами трудового распорядка. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.
- Добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель может поощрить (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрения определяются коллективным договором или правилами внутреннего распорядка.
- За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, происшедших по вине работника, применяются дисциплинарные взыскания.
- Три основных вида взыскания по ТК РФ.
  - замечание
  - выговор
  - увольнение по соответствующим основаниям
- Порядок применения дисциплинарных взысканий:

- до применения взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение;

- в случае отказа дать объяснение составляется соответствующий акт, но сам отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

- взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске;

- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

- Если ты учишься в учебном заведении, которое имеет государственную аккредитацию, то глава 26 ТК РФ предусматривает ряд гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. Одна из важных гарантий - предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ). Основанием для предоставления отпуска является справка - вызов.

- Гарантии и компенсации предоставляются только тем, кто получает образование соответствующего уровня впервые. Тем, кто учится сразу в двух учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них.
- Трудовым Кодексом установлен ряд гарантий для женщин и лиц с семейными обязанностями (гл.41 ТК РФ).
- Трудовой договор может быть расторгнут по разным основаниям. Все они указаны в главе 13 ТК РФ.
- Ты можешь уволиться по собственному желанию. Но необходимо предупредить об этом работодателя за две недели.
- Если есть взаимное соглашение между тобой и работодателем, то трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- До истечения срока предупреждения, ты имеешь право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, если только на твое место не приглашен в письменной форме другой работник, так как ему не может быть отказано в заключение трудового договора.
- В последний день работы тебе обязаны выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению) и произвести окончательный расчет (ст.80 ТК РФ).
- Если ты не использовал отпуск, то при увольнении тебе выплатят денежную компенсацию (ст.127 ТК РФ).
- Увольнение может произойти по инициативе работодателя.
- Оно возможно в случаях, указанных в ст.81 ТК РФ.

III. Внутрипрофсоюзная деятельность

На наш взгляд, особое значение имеют: организационное строение профсоюзов *(см. приложение № 2)*, полномочия профсоюзных органов (см. *приложения № 3,4,5),* закрепленные в ***Уставах*** профсоюзов. Обязательно познакомься с Уставом своего профсоюза! Научись разбираться сам и помоги своим коллегам!

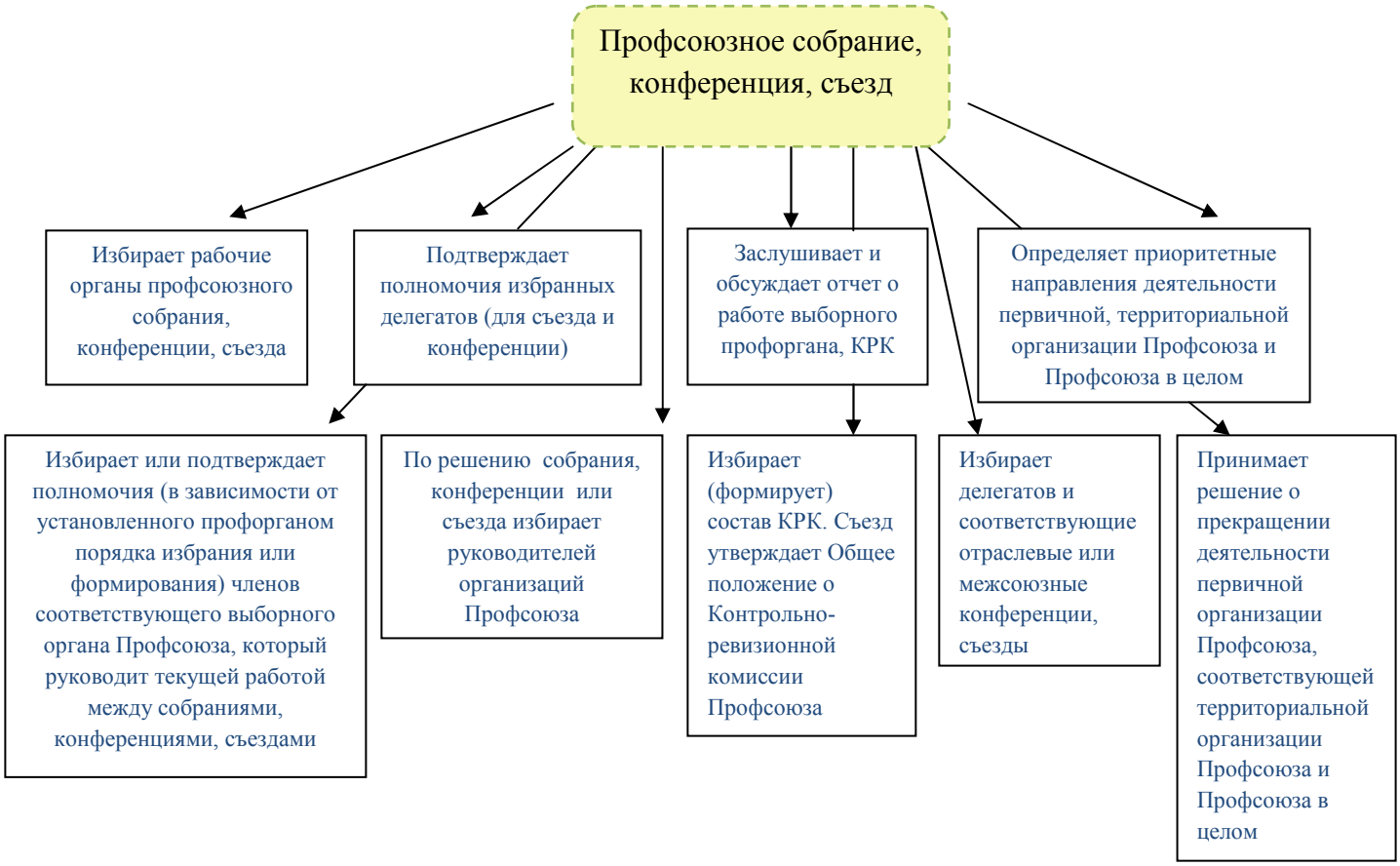
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТРОЕНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

Приложение № 2

уровень	***Общероссийский профсоюз* Съезд** **ЦК профсоюза**			
II уровень	***Территориальная организация профсоюза*** **Конференция Территориальный комитет (совет) профсоюза**			
				_____
	(в субъектах Федерации)			
III уровень	***Первичная профсоюзная организация*** **Собрание (конференция) Профсоюзный комитет**			
	(в организациях и на предприятии)			

Приложение № 3

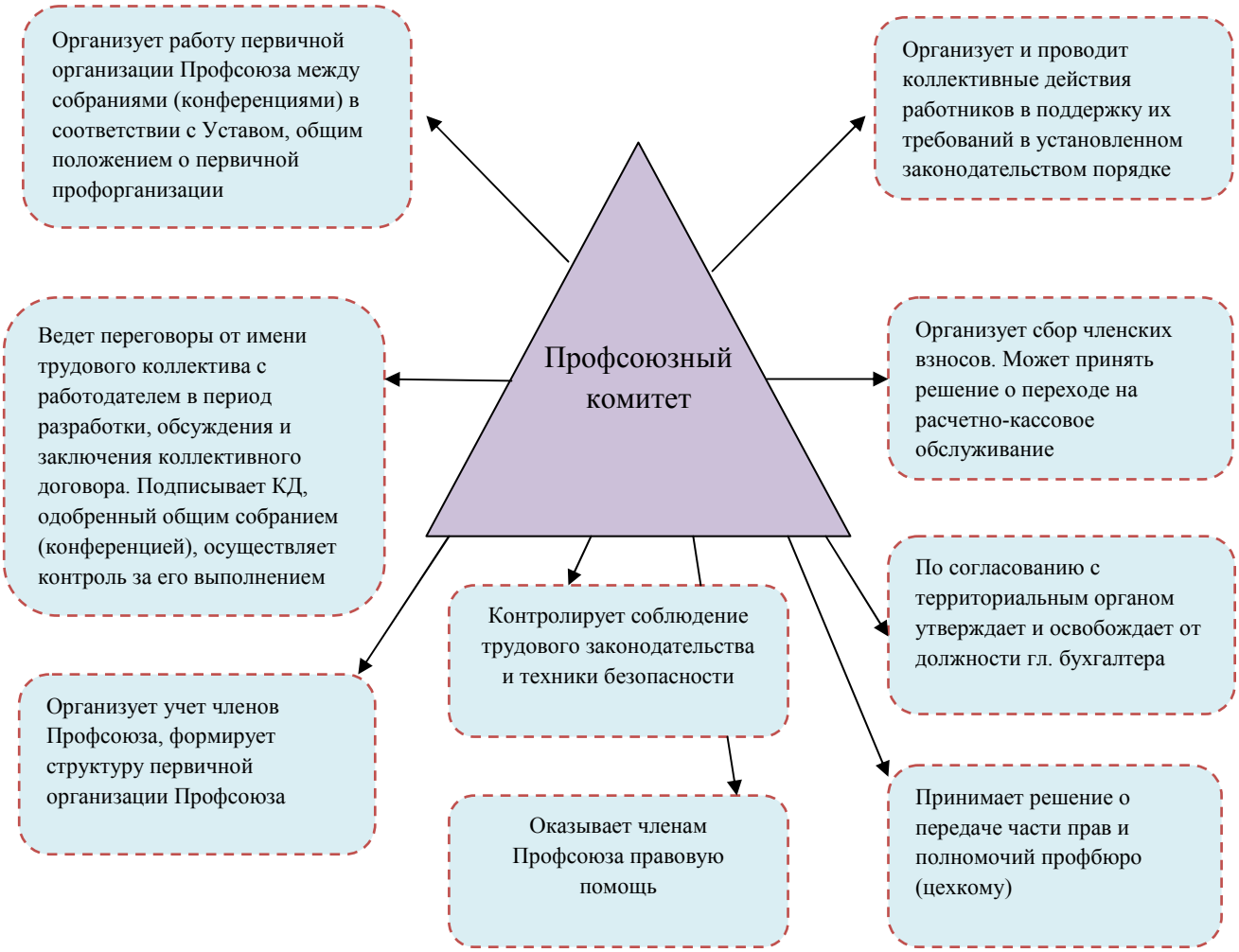
ПОЛНОМОЧИЯ ВЫСШЕГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗА



Приложение № 4

ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Для ведения текущей работы в первичной организации Профсоюза, объединяющей 15 и более членов Профсоюза, избирается профсоюзный комитет



P.S. В своей работе профсоюзный комитет подотчетен профсоюзному собранию (конференции); ежегодно отчитывается на профсоюзном собрании (конференции)

IV. Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза

Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза – это объединение территориальных и первичных организаций в двух субъектах Российской Федерации – Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

На основании архивных данных организация – Ленинградская областная организация Профсоюза работников образована 13 марта 1931 года. Первым председателем была Никитенко Александра Кирилловна, которая проработала в этой организации до 1937 года.

На 01 января 2012 года в структуру Межрегиональной организации входят 385 первичных профсоюзных организаций, 108 из которых объединены в 7 территориальных организаций. Число членов Профсоюза составляет 36267 человек.

Основная деятельность Межрегиональной организации направлена на реализацию программных документов, принятых в Профсоюзе.

При Комитете Межрегиональной организации Профсоюза сформированы постоянные комиссии, в том числе:

- Комиссия по социальному партнерству
- Комиссия по гуманитарным вопросам
- Организационная комиссия
- Бюджетная комиссия
- Комиссия по охране труда, здоровья и экологии

Комиссии возглавляют члены Президиума Межрегиональной организации. При Комитете Межрегиональной организации Профсоюза созданы:

- Методический совет по кадровой политике, который возглавляет председатель Марченко Тамара Ивановна
- Молодежный совет, председателем которого избрана Румянцева Виктория Андреевна, председатель первичной профсоюзной организации ФГКУ «Российский государственный исторический архив», член Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

За активное участие в развитии профсоюзного движения, выполнение уставных целей и задач Межрегиональная организация награждена Благодарностью Правительства Санкт-Петербурга, Почетными грамотами ЦК Профсоюза, ФНПР.

В целях морального стимулирования профсоюзных кадров и актива разработано и действует Положение о наградах Межрегиональной организации Профсоюза, в их числе:

- Благодарность Президиума
- Почетная грамота Комитета
- Знак «За заслуги перед Межрегиональной организацией»
- Диплом Межрегиональной организации

Социальное партнерство является приоритетным направлением деятельности Межрегиональной организации Профсоюза и осуществляется в формах: коллективных

переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций с работодателями по вопросам, связанным с принятием локальных нормативных актов, переговоров по вопросам ведения организационных и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, участия работников, их представителей в управлении организацией.

Региональные отраслевые соглашения на уровне Межрегиональной организации заключаются с 1991 года.

Соглашения заключены с:

- Управлением Федеральной миграционной службы по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Региональным отделением ДОСААФ России Санкт-Петербурга;
- Управлением Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу;
- Управлением Федеральной налоговой службы по Ленинградской области и по Санкт-Петербургу;
- Комитетом по вопросам законности, правопорядка и безопасности Санкт-Петербурга;
- Комитетом по труду и занятости Санкт-Петербурга;
- Управлением вневедомственной охраны при ГУВД по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Северо-Западным таможенным Управлением;
- Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга;
- Главным Управлением внутренних дел по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Петростатом;
- Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области;
- Архивным Комитетом Санкт-Петербурга;
- Управлениями Судебных департаментов в г. Санкт-Петербурге и в Ленинградской области;
- Управлением Федеральной службы исполнения наказаний по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Главным Управлением МЧС России по Ленинградской области.

В целях профессионального сопровождения деятельности выборных органов по защите законных прав и интересов членов Профсоюза в Межрегиональной организации действуют правовая и техническая инспекции. В настоящее время состав правовой инспекции насчитывает 5 правовых инспекторов труда.

Большое внимание Комитет уделяет информационной работе. С 2008 года действует сайт Межрегиональной организации Профсоюза www.myprofcom.ru. Информация, размещаемая на сайте, постоянно обновляется, создаются новые рубрики, открыта группа «ВКонтакте». Через сайт проводятся экспресс - опросы по различным направлениям профсоюзной работы, итоги которых используются в практической работе Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

V. Как создать Молодежный совет Комитета или молодежную комиссию

Сегодня создание молодёжной организации в учреждении – это одна из важных задач, которая стоит перед администрацией и профкомом, а в его лице персоналом организации. Для молодых профсоюзников необходимы молодежные структуры и комитеты. Они помогают им идентифицировать потребности и проблемы молодых людей, развивать и воплощать в жизнь адекватную политику и деятельность. Это придает вхождению в профсоюз положительныйоттенок, так как они встречают других молодых людей в их борьбе задостойные рабочие места и узнают через них о профсоюзах.

Наличие молодёжной комиссии профкома (далее - МКП) принесётположительные результаты как для самой молодёжи, так и для администрациии профкома организации или учреждения.

Для молодёжи это:

- Профессиональный рост
- Решение социальных проблем, в том числе лоббирование интересов молодёжи перед администрацией
- Решение материальных проблем совместно с администрацией и профкомом
- Культурно-массовая и спортивная работа
- Льготное обучение в системе профобразования Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов за счёт Профсоюза по рекомендации молодёжной комиссии профкома и Президиума Межрегиональной организации.
- И самый главный положительный фактор, это защита социально-экономических и трудовых прав.

Для администрации это:

- Решение вопросов кадровой политики (т.е. резерв руководителей из числа молодых работников)
- Привлечение молодёжи для работы в организации (зная о том, что в организации создана и действует комиссия, решающая проблемы молодых людей, и молодые работники не обделены вниманием со стороны администрации и профкома, большинство юношей и девушек будут стремиться попасть на работу в такое учреждение)

Для профсоюзной организации это:

- Приток молодёжи в профсоюзную организацию (повышение численности и активности профсоюза, омоложение профсоюзной организации)
- Резерв на выборные должности в профсоюзах

Чтобы создать молодежную комиссию профкома нужно:

1. **Проявить инициативу** либо профкому, либо самим молодым работникам.
2. **Определить** существующие **условия:**

- вид и объем финансирования через профком, колдоговор, социальные программы

организации, долевое финансирование первичной профорганизации и работодателя;
- провести мониторинг запросов молодежи;

3.Из числа активной молодежи **создать инициативную группу** (в соответствии со структурой ППО). Поставить перед ней задачи:

• мониторинг, анализ, сбор информации, составление списков молодых членов профсоюза (через отдел кадров, автоматизированную систему управления, председателей цеховых комитетов);

• анкетирование молодых работников предприятия с целью выяснить отношение коллектива предприятия к созданию МКП; выявить проблемы, волнующие молодежь (что будет являться основой для составления плана работы комиссии); выявить молодёжных лидеров, которые смогли бы организовать деятельность МКП, молодёжный актив, желающий вести общественную профсоюзную работу**;**

• подготовка документов (положение о МКП и направлениях его деятельности, количественный и списочный состав его членов, смета);

• подбор и подготовка молодежного профактива.

4. Провести **организационное заседание** по созданию МКП совместно с профкомом и инициативной группой, возможно, с администрацией предприятия. Создание МКП утверждается на заседании профкома, на которое выносится вопрос «О создании и деятельности молодёжной комиссии профсоюзного комитета». По итогам заседания должны быть оформлены и приняты следующие документы: протокол, список членов МКП (по результатам анкетирования и с учетом рекомендаций председателей цеховых комитетов), Положение о МКП (*см. приложение*).

5. После создания МКП, **разработать план работы МКП** (*см. приложение*) с учетом проблематики, выявленной при анкетировании, и утвердить его на заседании профсоюзного комитета;

6. Проинформировать работников о создании МКП;

7. Начать работу над созданием положительного имиджа МКП.

Комиссия организуется на срок полномочий профкома, т.е. на всё время действия последнего избранного профкома осуществляет свою деятельность и молодёжная комиссия, кроме того, одновременно с выборами нового профкома избирается и новая молодёжная комиссия.

Количество членов комиссии определяется с учётом специфики, структуры и численности профсоюзной организации. При необходимости последующая замена членов комиссии осуществляется решением профкома.

Основные направления деятельности молодежных советов при профкомах включают следующие основные блоки (они должны быть отражены в положении о МКП):

Защита прав молодежи:

1. Консультации по региональному и федеральному трудовому праву, действующим нормативным актом по жилью, образованию, социальному партнерству;
2. Участие в разработке законопроектов и нормативных актов совместно с молодежными комитетами органов власти, Ленинградской федерацией профсоюзов, Центральным Комитетом Профсоюза;
3. Организация массовых акций в защиту прав молодежи.

Взаимодействие с другими органами:

1. С органами исполнительной и законодательной власти:

-инициатива по проектам;

- организация совместных мероприятий и акций;

-участие в комиссиях, советах при органах власти.

2. С негосударственными органами:

-с коммерческими организациями по реализации совместных социальных проектов;

- с партиями, общественными объединениями по участию в выборах по спискам партий, взаимодействие с их молодежными структурами.

Информационный блок:

1. Взаимодействие со СМИ для информирования общественности о проводимых МС мероприятиях и пропаганды идеологии молодежного профдвижения;
2. Информирование трудового коллектива о работе МС через стенгазеты, информационные стенды профорганизации, создание молодежной страницы на сайте организации;
3. Распространение своего агитпрома и методической литературы (буклетов, листовок, календарей, ручек и т.д.);
4. Сборы информации о молодежной работе, возможных перспективах для кадрового роста молодежи;
5. Создание информационной базы активистов молодежного движения для оперативного контроля за карьерным ростом;
6. Сбор инициатив молодых активистов, создание банка инициатив.

Контроль за исполнением:

1. Включение молодых активистов в комиссии по социальному партнерству;
2. Активное участие в собраниях, конференциях;
3. Участие в работе выборных профсоюзных органов.

Вовлечение в профсоюз:

1. Проведение регулярной пропагандистской работы среди работников своей организации и среди знакомых, в т.ч с раздачей наглядной агитационной литературы;
2. Мотивация профчленствачерез:

- включение и расширение социального пакета для молодежи в специальных разделах «Молодежная политика» в коллективных договорах и соглашениях;

- проведение культурно - досуговых мероприятий для молодежи.

Кузница кадров:

1. **О**бучение (семинары, тренинги, круглые с голы по актуальным вопросам профдвижения и проблемам молодежи);

2. Выдвижение молодых профактивистов и их поддержка в выборах руководящих органов первичной профорганизации; инициирование их участия в выборах депутатов муниципального и областного уровня;

3. Включение в кадровый резерв на всех уровнях профсоюзных структур и структур социальных партнеров.

<u>Важным моментом является формирование молодежного профактива. Для этого нужно:</u>

1. Провести устный опрос либо анкетирование, определив интересы: кто чем хочет

заниматься, у кого к чему "лежит душа": спорт, оргработа, работа с детьми и т.д. в небольших коллективах можно провести собрание. Как вариант - конкретное мероприятие (например, субботник), чтобы выявить активных ребят;

2. Обучить:

• Снабдить информационными листами, методическими указаниями, законодательными актами и т.д.

• Командировать на курсы, семинары

• Закрепить наставника в лице опытного профсоюзного работника для передачи опыта;

3. Поручить конкретные задания и вместе проанализировать результаты: что получилось, а что - не очень и почему;

4. Стажировать, например, поручить исполнение функций заболевшего председателя профкома не опытному заму, а молодому члену профкома;

5. Поощрять за хорошую работу, отмечать:

• морально (грамоты, благодарности, заметки в профгазетах)

• материально (премия из профбюджета, путевка, подарок к празднику). Проведение вечеров для профактива можно также представить в качестве поощрения за хорошую работу;

6. Ориентировать на перспективу карьерного роста. Следует смелее выдвигать на более высокую профсоюзную должность;

7. Закреплять гарантии профактива в колдоговорах, т.е. обеспечивать защиту (ст. 374 ТК РФ). Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 п.п. 2 б, 3 и 5 руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа;

8. Давать полную информацию о работе профсоюзной организации на собраниях, через ведомственные, районные газеты, радио, стенды профсоюзной жизни, создание своей странички винтернет-сети.

Приложение

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной комиссии профкома по работе с молодежью

1.Общие положения

1.1.Молодежная комиссия профкома проводит работу с молодыми работниками в

сфере социальной поддержки

1.2. Основой деятельности комиссии является организационно-координирующая функция, объединение усилий всех административно-хозяйственных формирований и профсоюзной организации в работе с молодежью.

1.3. Комиссия проводит работу: среди работающей молодежи в возрасте до 35 лет; молодых семей работников в первые три года после заключения брака (в случае рождения детей – без ограничения продолжительности брака), при условии, что один из супругов не достиг 35-летнего возраста; неполных семей с детьми, в которых мать или отец не достигли 35-летнего возраста.

2. Состав комиссии подбирается и утверждается профкомом. Комиссия возглавляется членом профкома.

3. Конкретизация сферы деятельности комиссии.

Комиссия профкома по работе с молодежью:

- готовит рекомендации по работе с молодежью для включения в коллективные договоры. Контролирует выполнение положений коллективных договоров, касающихся молодежи;
- организует работу молодежной приемной профкома;
- осуществляет информационно-методическое обеспечение молодежи в области экономическо-правовых и социальных преобразований предприятия;
- формирует заказы для проведения социологических исследований с целью отслеживания динамики ориентаций, запросов, интересов молодежи в ракурсе развития организации;
- разрабатывает информационно-методические пособия (буклеты, справочники) для молодого работника;
- добивается должного объема целенаправленных действий со стороны работодателя, учитывающих социальные гарантии работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, демобилизованных военнослужащих и другой реадаптационной молодежи;
- добивается содействия работодателя по вопросам решения жилищно-бытовых проблем молодых кадров;
- участвует в решении проблем молодой семьи;
- занимается организацией досуга молодежи, рассматривает пути и условия выделения финансовых средств, объектов и оборудования, необходимых молодежи для организации своего свободного времени.

4. Порядок работы комиссии.

4.1. Комиссия работает под руководством профкома по утвержденному плану. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

4.2. Комиссия осуществляет свою деятельность через председателей и уполномоченных по работе с молодежью профсоюзных структурных подразделений.

4.3. Комиссия проводит оперативные совещания не реже одного раза в два месяца, в случае необходимости разрабатывает и выносит на заседания профкома предложения по улучшению работы с молодежью.

4.4. Комиссия отчитывается о своей работе перед профкомом предприятия.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

Постоянной комиссии профкома по работе с молодежью

организации на _____ год

I. Заседания молодежного совета (комиссии) с повесткой дня:

Январь

– О распределении обязанностей членов Молодежного совета (комиссии)

– Об утверждении плана работы

– О мероприятиях ко Дню Вооруженных сил и 8-е марта

Март

- О проведении анкетирования молодых работников

– О конкурсе на вовлечение в профсоюз молодых работников

Апрель

- О результатах анкетирования молодых работников предприятия

– Об участии молодежи в мероприятиях, посвященных 60-летию Победы в ВОВ

Июнь

– О культурно-массовых и спортивных мероприятиях
- О предложениях на заседание профкома по резерву кадров профактива из числа молодых членов профсоюза
- О предложениях в план мероприятий профкома по улучшения работы с молодыми работниками
- Об информационном обеспечении работы Молодежного совета (комиссии)

Август

- О выполнении положений Коллективного договора, касающихся молодежи
- О проблемах неполной молодой семьи и пути их решения
- Об участии в проведении конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов

Сентябрь

- Об обучении молодежи различным направлениям деятельности профсоюзной работы и основ правового всеобуча

Октябрь

- О подготовки рекомендаций в раздел Коллективного договора по решению социально-экономических и других проблем молодежи.
- О результатах проверки исполнения законодательства в части повышения квалификации и обучения молодежи.

Декабрь

- О предложении к награждению молодых активистов к профессиональному празднику
- Об участии в подготовке и проведении Новогодних мероприятий

II. Общие мероприятия

- Подготовка материалов для заседания Совета (комиссии)

  В течение года Ответственный _____

- Составить списки молодых работников

  Срок _____ Ответственный _____

- Провести анкетирование молодых работников

  Срок _____ Ответственный _____

- Утвердить предложение по резерву профсоюзного актива и внести на рассмотрения профкома

  Срок _____ Ответственный _____

- Подготовка вопросов, касающихся молодежи на заседание профкома

  Постоянно

- Изучить проблемы молодежи и представить их руководству предприятия и профкома для решения

  В течение года Ответственный _____

- Вовлечение в члены профсоюза молодых работников

  Постоянно

- Принимать участие в торжественном вручении профсоюзного билета

  Постоянно

- Проводить организаторскую работу по обучению молодых членов профсоюза по различным направлениям профсоюзной деятельности

  По плану обучения Ответственный _____

- Информировать молодежь о работе Совета (комиссии), а так же по вопросам экономических и социальных преобразований в организации и другим вопросам, используя для этой цели профсоюзные стенды, уголки и другие информационные средства

  Постоянно

- Организовать выпуск молодежной стенгазеты, информационных листовок

  Срок_____ Ответственный_____

- Проводить экспертизу трудовых договоров вновь принимаемых на работу молодых работников

  В течение года Ответственный_____

- Осуществлять контроль:

  ■ за использованием законодательства в части повышения квалификации и обучения работающей молодежи;
  ■ за нормированием и оплатой труда;
  ■ за соблюдением норм ТК РФ и Коллективного договора, касающихся молодежи;
  ■ за организацией охраны труда на рабочем месте молодого работника
  В течение года Ответственный _____

  Принимать участие:

  ■ в организации конкурсов профмастерства;
  ■ в организации наставничества;
  ■ в организации производственного соревнования среди молодых работников, смотров-конкурсов;
  ■ в решении проблем молодой семьи, жилищно-бытовых проблем молодых кадров;

  ■ в организации досуга молодежи и молодых семей, проведении тематических вечеров отдыха, интеллектуальных конкурсов.
  В течение года

- Содействовать перед руководством по вопросам профессионального роста молодых работников

  В течение года Ответственный _____

- Ходатайствовать в поощрении отличившихся молодых работников

  В течение года

- Вовлекать молодежь в спортивные секции, в коллективы художественной самодеятельности

  Постоянно

VI. Молодежный совет Комитета Межрегиональной организации Профсоюза

Молодежный совет Комитета Межрегиональной организации Профсоюза создан на заседании Комитета Межрегиональной организации Профсоюза (протокол № П-5 от 2 июля 2010 года) и утвержден в составе 10 человек. Председателем Молодежного совета Комитета Межрегиональной организации Профсоюза избрана Румянцева Виктория Андреевна, председатель ППО ФГУ «Российский Государственный исторический архив», член Комитета Межрегиональной организации Профсоюза. Первое заседание Молодежного совета Комитета состоялось 2 ноября 2010 года.

Мероприятия проводятся в форме профсоюзных акций, семинаров-совещаний, молодежных форумов, научно-практических конференций, круглых столов.

Анкетирование среди молодежного профактива способствует изучению деятельности профкомов по представительству и защите интересов молодежи и сбора предложений по ее совершенствованию.

В соответствии с Рекомендациями по системе стимулов для привлечения молодежи к работе в профсоюзных органах, принятыми в Профсоюзе, планами обучения Комитета Межрегиональной организации Профсоюза, предусмотрена подготовка резерва кадров и актива.

Президиум Межрегиональной организации Профсоюза оказывает содействие молодежи в получении высшего образования в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов. По ходатайству Президиума Межрегиональной организации Профсоюза учащимся предоставляются льготы на оплату обучения.

Также проводится работа по назначению ежемесячной стипендии Профсоюза студентам и учащимся, активно участвующим в профсоюзной работе, общественной жизни учебного заведения и успешно завершившим экзаменационные сессии.

Вопросы дополнительной социальной поддержки работающей молодежи рассматриваются в ходе переговоров по заключению Трехсторонних соглашений Санкт-Петербурга и Ленинградской области, учитываются при принятии законодательных нормативных актов Правительства Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а также в коллективных договорах, заключаемых в организациях.

В рамках развития международного сотрудничества молодые профактивисты Межрегиональной организации Профсоюза принимают участие во встречах с коллегами из профсоюзов Норвегии, Германии, Венгрии и других зарубежных стран.

Основной целью деятельности Молодежного совета Комитета Межрегиональной организации Профсоюза является представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых прав и интересов молодых членов Профсоюза в вопросах занятости, трудовых (служебных) отношений, условий и оплаты труда, охраны здоровья, соблюдения социальных гарантий.

В постановлении Комитета Межрегиональной организации Профсоюза от 23 декабря 2011г. № VI - 7 «О Положении о Молодежном совете Комитета Межрегиональной организации Профсоюза» говорится о том, что председателям территориальных, объединённых и первичных профсоюзных организаций в период отчётной кампании по итогам работы выборных профорганов в 2011 г. необходимо до 1 марта 2012 года принять решения о создании Молодёжных советов в своих профорганизациях и назначить ответственных лиц из I числа членов профкомов (в малочисленных профорганизациях), ответственных за реализацию молодёжной политики, принятой в Профсоюзе.

VII. Рекомендации по вопросам реализации молодежной политики для включения в коллективный договор

В ходе социально-экономических реформ в стране обозначились проблемы, характерные для положения молодежи. К ним относятся:

- сложности трудоустройства,
- получения первого рабочего места,
- сокращение возможностей для создания семьи, ее социально-бытового обустройства,
- доступность организации культурного досуга, реализации своих творческих способностей.

Изменить положение работающей молодежи к лучшему, защитить ее социально-трудовые права, привлечь молодых тружеников в профсоюз - одна из важных задач профсоюзных организаций.

Практика включения в колдоговоры разделов по поддержке молодежи получает все большее распространение. Данное направление новое, связанное с почти 10-летним сокращением численности персонала организаций. Традиции адаптации молодых работников, их закрепления на производстве, наставничества, роста профессионального мастерства, учета интересов молодежи, деятельности комиссий по работе среди молодежи, советов молодых специалистов, молодежных организаций профсоюзов в большинстве случаев утрачены и воссоздаются. Во многих колдоговорах практика включения раздела «работа с молодежью» отсутствует.

При заключении работодателем и профсоюзной организацией коллективного договора, который распространяется на всех работников, в нем помимо основных должны присутствовать обязательства по реализации молодёжной политики, которые могут быть сформированы в отдельный молодёжный раздел, либо данные обязательства включаются в соответствующие разделы коллективного договора.

Остановимся на мероприятиях по защите прав молодёжи, рекомендуемых для включения в коллективные договоры.

1 .Общие положения

- Молодыми работниками считаются работники организации в возрасте до 35 лет.
- Реализация молодёжной политики и защита социально-экономических прав работающей молодёжи является одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзного комитета организации.
- Профком обязуется создать в учреждении, в организации МКП (Молодежная комиссия профкома).

- На членов МКП распространяются положения ст. 374-377 ТК РФ.
- Профком обязуется включать в состав всех создаваемых комиссий представителей молодого профактива.
- Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает программу работы с молодёжью на предприятии, в организации и обеспечивает финансирование данной программы в размере, согласованном сторонами, с учетом мнения МКП.

2.Трудовой договор. Обеспечение занятости

- Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и утверждает положение по наставничеству и в соответствии с данным положением организует работу наставников.
- Работодатель формирует кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе.
- Работодатель обеспечивает подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров:
  - заключает договоры с учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образований для повышения квалификации работающих и подготовке новых работников, обеспечивая производственной практикой соответствующих обучающихся, в дальнейшем принимая их на работу.
  - организует систему внутрифирменного образования (подготовка новых работников, переподготовка, повышение квалификации).
  - обеспечивает возможность повышения квалификации молодых работников не реже 1 раза в 3-5 лет.
  - производит ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в учебных учреждениях, направленным на учёбу предприятием, организацией, в зависимости от успеваемости, учреждает стипендии предприятия, организации.
  - работникам предприятия, организации, окончившим образовательное учреждение без отрыва от производства, выплачивает премию в размере _____ окладов.

3. Время труда и время отдыха

Работодатель предоставляет работникам, входящим в состав МКП _____ дней в месяц с сохранением заработной платы для реализации мероприятий программы работы с молодёжью на предприятии, в организации, для осуществления деятельности профсоюзной организации и для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

- Работодатель устанавливает оклады и тарифные ставки молодым работникам в соответствии со штатным расписанием, предусмотренной системой оплаты труда.
- Работодатель осуществляет систематическое поощрение молодого профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.
- Работодатель предоставляет единовременное пособие молодым работникам, поступившим на работу, в согласованном сторонами размере

- Работодатель выделяет дополнительные дотации на питание молодому работнику в первый год работы.

5. Охрана труда и здоровья

- Профком выдвигает в состав "Уполномоченных по охране труда" представителей МКП.
- Работодатель обеспечивает бесплатным питанием беременных женщин до выхода в отпуск по беременности и родам.
- Работодатель проводит ежегодную диспансеризацию молодых работников за счет средств работодателя.

6. Социальные гарантии

- Работодатель совместно с профкомом предоставляет путевки на санаторно-курортное лечение молодым работникам в количестве _____ % от общего числа путевок, и в первую очередь, работающим во вредных и не благоприятных условиях
- Работодатель предоставляет молодым работникам (отработавшим на предприятии, в организации не менее года), молодым семьям беспроцентные ссуды со сроком погашения _____ лет или выступает гарантом при предоставлении банком ссуды (кредита) на приобретение, либо строительство жилья или обзаведение домашним хозяйством
- Работодатель предоставляет льготы и компенсации для работников предприятия, обучающихся в образовательных учреждениях в соответствии со ст. ст. 173-177 ТК РФ, в том числе, для учащихся в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации.
- Работодатель оплачивает содержание детей молодых работников в дошкольных учреждениях в размере _____ %
- Работодатель предоставляет молодым работникам, имеющим детей, обучающихся в школе, один выходной оплачиваемый день 1 сентября и в день "последнего звонка".
- Работодатель оказывает материальную помощь в размере _____ окладов при бракосочетании и рождении ребенка работника.

VIII. Организация и проведение собрания

Вы, как молодой профсоюзный лидер, рано или поздно будете организатором или участником профсоюзного собрания группы, цеха, комиссии. Поэтому знать основные моменты по организации и проведению собраний считаем необходимым, выделяя их в отдельный раздел пособия.

Собрание – одна из эффективных форм организационной работы профсоюзов и их лидеров.

Альтернативы собраниям нет, поскольку они являются формой прямой демократии.

Собрание выполняет ряд функций:

- консолидирующую (помогают объединить членов профсоюзов в единый коллектив;
- воспитательную (собрания способствуют воспитанию коллективизма, социальной активности, ответственности и дисциплины. Они формируют солидаристский тип мотивации профсоюзного членства по принципу «Подставим друг другу плечо»;
- социально-ориентирующую (информирование членов организации о результатах деятельности профсоюза).

Результативность профсоюзных собраний зависит от:

- актуальности повестки;
- содержания доклада и его остроты;
- деловитости обсуждения;
- конкретности принятого постановления;
- четкой организации его исполнения;
- контроля.

Как эффективно проводить профсоюзные собрания?

При проведении демократического профсоюзного собрания председатель способствует участию членов профсоюза, обеспечивает атмосферу беспристрастности и справедливости, но в первую очередь делает все, чтобы члены профсоюза могли принимать важные решения.

Определение своей цели

Определите один или два вопроса, по которым можно рассчитывать на широкую поддержку коллектива или которые затрагивают интересы многих.

Организация поддержки

Ключ к успеху в достижении любой цели на собрании очень прост - это числа:

число людей, голосующих за ваше предложение; число людей, выступающих на вашей стороне;

число людей, понимающих вашу проблему и создающих на собрании климат заинтересованности и поддержки.

Для того чтобы люди пришли на собрание надо:

- выпустить листовку;
- развесить объявления;

- обзвонить членов профсоюза;
- главное - поговорить с ними лично.

Как вести собрание

Для того чтобы собрания проходили успешно, необходимо это собрание правильно спланировать и подготовить:

1. Руководящее ядро, которое планирует работу собрания. Профком

2. Перечень четких целей для каждого собрания, подготовленный руководящим ядром. Цели собрания следует обсудить задолго до его проведения

2.1. Какие важные вопросы должны обсуждаться на собрании
2.2. Какие вопросы могут быть подняты членами профсоюза, как их следует решать?
2.3. Какие важные решения должны быть приняты на собрании
2.3. Какие действия последуют за собранием?

3. Предварительное планирование

3.1. Используйте сеть естественных (в том числе неформальных) лидеров, профактив, сайт для заблаговременного оповещения о собрании
3.2. Большинство докладов должно быть краткими

3.3. Первыми пунктами повестки должны быть наиболее важные вопросы
3.4. Планируйте собрание так, чтобы после него у людей была возможность пообщаться
3.5. Заранее переговорите с предполагаемыми выступающими;
3.6. Определите перечень печатных материалов для раздачи;
3.7. Проверьте все ли готово:
- микрофоны, другая техника
- напитки
- достаточное количество мест для участников

4. Как правильно вести собрание

Для того чтобы собрание прошло хорошо, его необходимо подготовить. Как только оно началось - важнейшей фигурой становится председатель. Председатель должен быть лидером собрания, который стремится помочь и членам профсоюза, и профсоюзу. Хороший председатель собрания должен:

- как можно меньше уделять внимания техническим деталям;

Ключом к успеху председателя собрания является его справедливость. Если члены профсоюза видят, что вы справедливы - они вас поддержат.

- старайтесь уловить настроение участников собрания;
- выполняйте повестку дня;
- поддерживайте дух собрания.

Важно, чтобы собрание могло выразить свое ощущение единства и солидарности. Аплодисменты, общий смех, голосование по различным вопросам - это важные элементы солидарности и их нельзя прерывать.

- задайте тон справедливости и открытости.

IV. Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза

Межрегиональная Санкт-Петербурга и Ленинградской области организация Профсоюза – это объединение территориальных и первичных организаций в двух субъектах Российской Федерации – Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

На основании архивных данных организация – Ленинградская областная организация Профсоюза работников образована 13 марта 1931 года. Первым председателем была Никитенко Александра Кирилловна, которая проработала в этой организации до 1937 года.

На 01 января 2012 года в структуру Межрегиональной организации входят 385 первичных профсоюзных организаций, 108 из которых объединены в 7 территориальных организаций. Число членов Профсоюза составляет 36267 человек.

Основная деятельность Межрегиональной организации направлена на реализацию программных документов, принятых в Профсоюзе.

При Комитете Межрегиональной организации Профсоюза сформированы постоянные комиссии, в том числе:

- Комиссия по социальному партнерству
- Комиссия по гуманитарным вопросам
- Организационная комиссия
- Бюджетная комиссия
- Комиссия по охране труда, здоровья и экологии

Комиссии возглавляют члены Президиума Межрегиональной организации. При Комитете Межрегиональной организации Профсоюза созданы:

- Методический совет по кадровой политике, который возглавляет председатель Марченко Тамара Ивановна
- Молодежный совет, председателем которого избрана Румянцева Виктория Андреевна, председатель первичной профсоюзной организации ФГКУ «Российский государственный исторический архив», член Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

За активное участие в развитии профсоюзного движения, выполнение уставных целей и задач Межрегиональная организация награждена Благодарностью Правительства Санкт-Петербурга, Почетными грамотами ЦК Профсоюза, ФНПР.

В целях морального стимулирования профсоюзных кадров и актива разработано и действует Положение о наградах Межрегиональной организации Профсоюза, в их числе:

- Благодарность Президиума
- Почетная грамота Комитета
- Знак «За заслуги перед Межрегиональной организацией»
- Диплом Межрегиональной организации

Социальное партнерство является приоритетным направлением деятельности Межрегиональной организации Профсоюза и осуществляется в формах: коллективных

переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций с работодателями по вопросам, связанным с принятием локальных нормативных актов, переговоров по вопросам ведения организационных и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, участия работников, их представителей в управлении организацией.

Региональные отраслевые соглашения на уровне Межрегиональной организации заключаются с 1991 года.

Соглашения заключены с:

- Управлением Федеральной миграционной службы по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Региональным отделением ДОСААФ России Санкт-Петербурга;
- Управлением Федеральной службы судебных приставов по Санкт-Петербургу;
- Управлением Федеральной налоговой службы по Ленинградской области и по Санкт-Петербургу;
- Комитетом по вопросам законности, правопорядка и безопасности Санкт-Петербурга;
- Комитетом по труду и занятости Санкт-Петербурга;
- Управлением вневедомственной охраны при ГУВД по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Северо-Западным таможенным Управлением;
- Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга;
- Главным Управлением внутренних дел по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Петростатом;
- Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области;
- Архивным Комитетом Санкт-Петербурга;
- Управлениями Судебных департаментов в г. Санкт-Петербурге и в Ленинградской области;
- Управлением Федеральной службы исполнения наказаний по Санкт-Петербургу и Ленинградской области;
- Главным Управлением МЧС России по Ленинградской области.

В целях профессионального сопровождения деятельности выборных органов по защите законных прав и интересов членов Профсоюза в Межрегиональной организации действуют правовая и техническая инспекции. В настоящее время состав правовой инспекции насчитывает 5 правовых инспекторов труда.

Большое внимание Комитет уделяет информационной работе. С 2008 года действует сайт Межрегиональной организации Профсоюза www.myprofcom.ru. Информация, размещаемая на сайте, постоянно обновляется, создаются новые рубрики, открыта группа «ВКонтакте». Через сайт проводятся экспресс - опросы по различным направлениям профсоюзной работы, итоги которых используются в практической работе Комитета Межрегиональной организации Профсоюза.

IX. Методические советы по вовлечению в профсоюз новых членов

Как нужно организовать работу по вовлечению в Профсоюз, где уже создана первичная профорганизация?

Главная особенность такой работы состоит в том, что она возлагается на действующую первичную профсоюзную организацию, а ее результат целиком зависит от авторитета первички и содержания е деятельности.

Работа по вовлечению должна проводиться строго индивидуально. Традиционное проведение коллективных переговоров здесь может не сработать. К этой работе целесообразно подключать членов профсоюзного комитета, заслуженных ветеранов, наиболее авторитетных членов трудового коллектива.

Сначала нужно тщательно подготовиться к беседе, составить список таких работников, проанализировать состав по возрасту, категориям, образованию, специальности, продолжительности работы в отрасли и на предприятии, семейному положению.

Важно узнать уровень оплаты труда, условия труда и проблемы по каждой категории работников, намеченных для собеседования.

В процессе бесед с вступающими в профсоюз главное внимание следует сосредоточить на разъяснении позиции и действий профсоюза по вопросам оплаты труда, улучшения условий труда, ведения переговоров с работодателем, содержание коллективного договора, роли профсоюза в отстаивании прав и интересов работников. Необходимо вступающих в профсоюз ознакомить со структурой профсоюза, его Уставом, общим положением о деятельности первичной профсоюзной организации, порядком формирования финансовой базы профсоюза и использовании членских профсоюзных взносов.

Но самое главное необходимо найти актуальную тему для беседы с конкретным работником, с помощью которого можно «разговорить собеседника».

Это могут быть: проблемы в отношениях с администрацией и коллективом, условия работы, перспективы продвижения по службе, учеба, семейные проблемы, воспитание детей.

В особенности необходимо узнать текущие проблемы работников, а также, какие услуги, предоставляемые профсоюзом, могут быть интересны конкретной группе работников.

Этими услугами могут быть: содействие в обучении, переводе на другой участок работы, юридические консультации, различные виды страхования, лечение, помощь членам семьи.

Отношение администрации и работников к профсоюзу является ключевым фактором любой кампании по вовлечению новых членов. Ясно, что благожелательное или даже нейтральное отношение администрации будет способствовать успешному проведению кампании.

Организуя встречу с работниками, совсем необязательно проводить многочисленные собрания. Опыт показывает, что встреча с 3-5 наиболее авторитетными работниками может оказаться более полезной. Нередко участники этой первой встречи становятся агитаторами и организаторами создания первичной профсоюзной ячейки.

Как еще можно установить контакт с работниками?

Готовых рецептов не существует. Приведем несколько способов, которые хорошо зарекомендовали себя на практике.

Письма и поздравления. Некоторые комитеты профсоюза широко используют направление поздравительных писем и открыток к праздничным датам, адресованных администрации, трудовым коллективам предприятий, не состоящих в профсоюзе, таким образом, давая понять, что профсоюз знает о них и открыт для переговоров.

Листовки и объявления. Наиболее простым способом контакта является размещение листовок около входа на предприятие. Однако он не оставляет времени для переговоров и обмена мнениями.

Расположенные около входа на объявления профсоюзного комитета, также привлекают внимание не состоящих в профсоюзе работников и дают им определенную информацию о деятельности комитета. Особенно привлекательными выглядят объявления о праздниках, экскурсиях и других досуговых мероприятиях только для членов профсоюза и их детей.

Хорошо себя зарекомендовали размещение комитетами профсоюза на предприятии листовок, объявлений, фотомонтажей по итогам профсоюзных акций и мероприятий, листовки и детях членов профсоюза и их успехах в учебе, музыке, спорте. Такая информации формирует мнение о профсоюзе, как о сплоченной и сильной организации и вызывает у работника желание быть вместе с коллективом, ощутить на себе заботу профсоюза.

Контакт «лицом к лицу» является наиболее эффективным методом вовлечения новых членов. Но организаторы при этом должны обладать умением убеждать. Они должны быть хорошо информированы о проблемах данного рабочего места, иметь ясные представления относительно того, что профсоюз может предложить конкретному работнику для его защиты, каким образом следует отвечать на возражения, возможные выпады со стороны собеседника в адрес профсоюза.

Нужно ли знать и использовать какие-либо тонкости проведения беседы при первой встрече с работником?

Да, первая встреча - это половина дела. При этом важно все:

- простое приветствие, знакомство;
- прямой взгляд;
- улыбка и дружелюбное поведение;
- подходящая случаю одежда;
- быстрая и понятная информация о том, что собой представляет профсоюз и чем он занимается.

Следует избегать:

- позиции превосходства над потенциальным членом профсоюза;
- употребления жаргона, непонятных для собеседника слов и выражений;
- чтения лекции, длинных монологов.

Другими словами, если облик и характерные черты профсоюзного активиста соответствуют характерным чертам потенциального члена, то ему скорее будет сопутствовать успех.

Важно продумать наиболее удачный переход от приветствия и представления к диалогу о том, какое значение для работника может иметь профсоюз. Очень важна правильная интонация беседы. Например:

Скажите: «Если мы сначала обсудим ваши проблемы и ситуацию в коллективе, то нам легче будет рассказать, что для вас может сделать профсоюз».

Не говорите: «Мы здесь для того, чтобы вовлечь вас в профсоюз».

Скажите: «Как вам здесь работается? Какие проблемы беспокоят?».

Не говорите: «все ждут, что вы вступите в профсоюз».

Очень важно послушать, какие слова потенциальный член профсоюза употребляет при описании своих проблем, и использовать их при ответе. Это поможет активисту говорить с вовлекаемым на одном языке.

Надо помнить, что если мы начнем "давить" на работников, голословно обвинять их в незнании сути профдвижения и неправильных оценках, то они начнут защищаться и искать оправдания и подтверждения своей позиции.

Отстаивая свою точку зрения, убеждая собеседника в преимуществах вступления в профсоюз, надо опираться на некоторые бесспорные утверждения:

- коллектив - это сила;
- работодатель быстрее будет прислушиваться к мнению коллектива, чем одного работника;
- коллективу легче защитить интересы работника перед работодателем, чем самому работнику;
- через профсоюз можно участвовать в разработке планов и программ развития предприятий;
- профсоюз через колдоговоры может реально влиять на рост заработной платы и установление льгот;
- профсоюз - это бесплатные юридические консультации, помощь при рассмотрении дел в суде;
- профсоюз поможет в житейских и бытовых проблемах, в вопросах организации отдыха и лечения.

Работа по вовлечению требует финансирования. Придется перераспределять статьи расхода профвзносов на эти цели, а часть взносов каждого члена профсоюза будет расходоваться на вовлечение в профсоюз нового члена.

Вовлечение в профсоюз возможно, когда организаторы владеют и показывают личный пример высокого профессионализма в работе, умеют собрать и команду единомышленников, привлекают к работе наиболее уважаемых, авторитетных профактивистов, искренне верят в силу коллектива, умеют эту веру донести до остальных.

УДАЧИ!