В помощь профактивисту

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УКРЕПЛЕНИЕ ПРОФСОЮЗА: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ ГМПР

По материалам круглого стола специалистов ГМПР по организационной работе (15-16 ноября 2022 г., г. Москва)

Январь 2023
г. Москва

ОГЛАВЛЕНИЕ

1 Введение

3 **С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРОФСОЮЗА**
Алексей Безымянных, председатель ГМПР

15 **БЕРИСЬ И ДЕЛАЙ. СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ В КЛАССИЧЕСКОМ ПЛАНИРОВАНИИ**
Любовь Тишкова, зам.председателя ППО АО «ПНТЗ»

27 **ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ**
Руфина Костина, зам.председателя ППО ОАО «Металлургический завод «Электросталь»

36 **СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ ПЕРВИЧКИ**
Владимир Кабанов, председатель ППО ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков»

40 **ПРОФСОЮЗ – ТЕРРИТОРИЯ МОЛОДЕЖИ**
Ольга Азарова, инструктор ППО ОАО «Лебединский ГОК»

43 **ОБКОМ – ЭТО ОТДЕЛЬНАЯ «ГЛАВА» РАБОТЫ**
Татьяна Куневич, ведущий специалист Оренбургской областной организации

49 **НЕЗАМЕТНЫЕ И НЕЗАМЕНИМЫЕ**
Екатерина Мустяцы, специалист ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод»

59 **РЕЦЕПТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ**
Светлана Абдуллина, инструктор ППО АО «ЧЭМК»

63 **ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. КТО ОНИ?**
Михаил Юхин, заведующий орготделом ППО Группы ПАО «ММК»

70 **НЕ ЗАБЫВАЕМ ГОВОРИТЬ: «СПАСИБО!»**
Галина Кудряшова, заведующий отделом ППО «РУСАЛ Красноярск»

80 **И ИНФОРМИРОВАНИЕ, И ПРОПАГАНДА, И МНОГОЕ ДРУГОЕ**
Надежда Короткая, специалист ППО ПАО «Северсталь» ГМПР

91 **ОБЩЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**
Николай Ермин, заведующий отделом ППО ПАО «НЛМК»

94 **ЧЛЕНЫ БЫВШИЕ, ПРОБЛЕМЫ НАСТОЯЩИЕ**
Наталия Иванчикова, председатель комиссии ППО ПАО «Ревдинский завод ОЦМ»

97 **СТЕПЕНЬ ДОВЕРИЯ**
Алексей Арбузов, председатель ППО АО «Белорецкий металлургический комбинат»

ВВЕДЕНИЕ

Современная действительность постоянно предъявляет новые вызовы профсоюзному движению, вынуждая его адекватно реагировать на происходящие изменения. Российские профсоюзы должны постоянно развиваться, совершенствовать свою деятельность и организационную структуру.

Сегодня в профсоюзном движении продолжают иметь место серьезные внутренние проблемы, препятствующие поступательному организационному развитию профсоюзов. Одна из острейших – это сохранение тенденции к снижению численности членов профсоюзов.

Организационное укрепление профсоюзов является крайне важным направлением для всех организаций. Успехи в этой области позволяют воздействовать на ситуацию на рабочих местах. Без них невозможно обеспечить влияние, за счет которого гарантируется соблюдение прав трудящихся и условий коллективных договоров, а также достойные условия и оплата труда.

Реализация мер по организационному и кадровому укреплению профсоюзов, в том числе ГМПР, дает определенные положительные результаты, однако они пока еще недостаточны.

Как нужно действовать, чтобы развиваться вместе с изменяющимся миром? Об этом говорили участники круглого стола – специалисты ГМПР по организационной работе профсоюза на своем семинаре в ноябре в Москве.

В брошюре собраны выступления председателя ГМПР, участников семинара, которые рассказывают о своем опыте и делятся полезными рекомендациями. Будем рады получить от вас новые истории успеха и поделиться ими с остальными.

С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПРОФСОЮЗА

Алексей Безымянных,
председатель ГМПР:

– Уважаемые коллеги, сегодня мы с вами встретились, чтобы обсудить задачи, которые поставил перед нами IX съезд ГМПР. В Программе действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022-2026 годы обозначены все направления нашей работы, но я остановлюсь на некоторых из них.

Взгляд на проблему

Уровень профсоюзного членства у нас, хоть и незначительными темпами, но продолжает снижаться. Хотя, как вы знаете, по итогам мониторинга за третий квартал этого года было зафиксировано повышение профсоюзного членства на 0,2%. Почему он повысился? Да потому что уволилось работников больше, из них членов профсоюза – меньше. Это и дало небольшой рост по сравнению с показателями прошлого квартала года.

Над решением проблемы профсоюзного членства мы работали раньше и будем работать сейчас – это одна из основных задач на этот отчетный период. К сожалению, пандемия и последовавшие события немного приостановили данный процесс. Пока уровень профчленства невысокий, около 64%, не у всех, но работать в этом направлении нужно. Более подробно и глубоко обсуждать этот вопрос мы с вами не будем, так как за этот показатель в первую очередь отвечают руководители организаций. Эта зона их ответственности прописана в Уставе профсоюза.

Очень важные для нас с вами задачи – **это укрепление профсоюзной структуры и развитие межрегионального взаимодействия**, которое поможет в укреплении малочисленных организаций.

А теперь по порядку. Вы видите структуру, это классическая структура, трехступенчатая. Федеральный центр, территориальные организации профсоюза и первичные.

В профсоюзе сегодня действуют 27 территориальных организаций, в трех из них – уполномоченные Центрального Совета. В составе территориальных организаций 338 первичек, напрямую на Центральный Совет выходят 27. Далее – цеховые организации – их 2,5 тысячи, профсоюзных групп – 10,5 тысячи. В составе Центрального Совета – 86 человек. Армия большая!

А теперь обратите внимание на слайд «Категории организации по численности». О чем говорит эта информация и какие опасения вызывают происходящие в профсоюзе процессы? Простите за термины, которые использую при классификации организаций, но они отражают консолидированные их ресурсы:

■ самодостаточные – это организации, которые имеют организационные и финансовые ресурсы, которые осуществляют полноценную уставную деятельность. Остальные – это более мелкие организации. И в составе Центрального Совета, по сути, 70%, а это 2/3 – представители крупных самодостаточных организаций, а вот 31% – это представители малочисленных организаций. И когда принимаются решения коллегиальным органом – ЦС профсоюза, они ориентированы на «крепкие» организации. Малочисленные организации не имеют возможностей для их реализации. Если по этому принципу рассмотреть территориальные организации, то здесь самодостаточных только 40%, а все остальные теркомы уже попадают в другую категорию – не самодостаточных.

Идем дальше. Первичные организации – 9% самодостаточных, а вот 91% организаций без консолидации всех необходимых средств и ресурсов, без помощи территориальных комитетов, без нашей солидарности через межрегиональное взаимодействие просто не выживут! Да, не сразу, не одномоментно, но если мы не будем предпринимать действенных мер, то вот эти 91% просто постепенно прекратят свою деятельность и существование. Поэтому мы сейчас активно предпринимаем шаги для реализации проекта межрегионального взаимодействия.

Поясню. Этот проект был разработан в прошлый отчетный период. Еще ранее был проведен эксперимент по возможному **объединению** нескольких регионов в одну организацию. К сожалению, не прошел, так как обозначились некоторые юридические проблемы. И тогда мы решили реализовать нашу идею через межрегиональное **взаимодействие**. Начали воплощать его в жизнь, но полноценной работе помешала пандемия. Сейчас, в этом пятилетнем периоде, реализация этого проекта является приоритетной задачей. В положении о межрегиональном взаимодействии определены основные задачи – активизация профессиональной деятельности, повышение авторитета профсоюза в трудовых коллективах, увеличение профсоюзного членства, а также оказание разносторонней помощи. И, конечно, в первую очередь укрепление профессиональной солидарности, защита профсоюзных прав. Реко-

мендую также перечитать резолюцию IX съезда ГМПР по организационному укреплению профсоюза. Все документы есть у вас в раздаточном материале.

Чтобы понять сложность межрегионального взаимодействия, достаточно взглянуть на географическое расположение регионов, где действуют организации ГМПР – от Северо-Запада до Дальнего Востока. Более устойчивая ситуация в организациях Европейской части России, а вот дальше без помощи и дополнительной консолидации средств и усилий обойтись достаточно сложно.

От постановки задачи к их реализации

Сейчас поэтапно об организации межрегионального взаимодействия.

Смысл межрегионального взаимодействия заключается в следующем. В профсоюзе есть организации, которые облада-

ют достаточными финансами и организационными ресурсами. У них в штате – правовые, технические инспекторы, юристы, специалисты организационных отделов. Кстати, забегая немного вперед, сообщу, что со следующего года мы будем укреплять службу специалистов социально-экономического направления. На данный момент численность специалистов этого профиля невелика – около десяти человек. А мы, как представители трудового коллектива, постоянно находимся в условиях переговоров и отстаиваем социально-трудовые интересы работников.

Возвращусь к обсуждаемой теме. После предварительных консультаций с организациями были достигнуты договоренности о том, кто с кем сотрудничает, которые впоследствии утверждены на заседании Исполкома ЦС профсоюза: кто является шефом, а кто – подшефный, как будет осуществляться взаимодействие между организациями. Делать это можно разными способами, например, юристы могут работать, не выходя из

кабинета: из Нижнего Новгорода можно консультировать тех, кто на Дальнем Востоке, – это реально. Техническая инспекция – немного сложней, может потребоваться помощь при расследовании несчастных случаев, осмотре места происшествия и так далее. Но и это реально, просто потребуется командировать специалиста.

На сегодняшний день в профсоюзе около 55 технических инспекторов, и примерно такой же порядок профсоюзных юристов и правовых инспекторов. В последнее время неплохо начала развиваться техническая инспекция профсоюза, укрепляясь уполномоченными по охране труда. Вот эти специалисты и востребованы в оказании правовой помощи и в вопросах охраны труда.

Помощь может оказываться при подготовке и обучении профсоюзных кадров и актива, при проведении семинаров и форумов – можно приглашать к себе профактив другого региона. Если в организации есть профсоюзные преподаватели – их тоже можно командировать в малочисленную организацию для обучения и др. Различных форм для взаимодействия и оказания помощи предостаточно, было бы желание работать.

В этом году многочисленные (крупные) организации возобновили обмен делегациями. Это положительная практика работы по обмену опытом. Но существует необходимость рабочих поездок и в небольшие организации, с которыми нужно держать постоянную связь. Эти процессы уже «пошли» – Красноярск начал поддерживать Дальний Восток, Кемеровская организация – Алтай, Московская областная – «Смоленский кристалл», «НЛМК-Калугу». Необходимо, чтобы каждая самодостаточная организация чувствовала определенную степень ответственности за те, которым нужна помощь и поддержка.

Приведу пример разукрупнения организаций нашего профсоюза. В 2007 году, когда я работал на Новолипецком меткомбинате заместителем председателя профорганизации, у нас проводили совещание «крупняка». В нем тогда приняли участие более 70 председателей первичных профорганизаций, численность которых превышала 5 тысяч человек. На

сегодняшний день в профсоюзе только 33 организации имеют численность от 3 тысяч членов профсоюза и выше.

Да, у нас есть Магнитка с численностью работающих свыше 40 тысяч, Новолипецкий комбинат – 30 тысяч, «Северсталь» – около 30 тыс., но это единицы, их можно по пальцам пересчитать. И этот процесс будет продолжаться. В дальнейшем будет снижаться численность работающих на предприятиях, соответственно, будут уменьшаться и первичные организации, а с их уменьшением – сокращаться и возможности. И если мы все вовремя не отреагируем на эти процессы, то будущего у нас не будет. Но я верю, что общими усилиями мы сможем противостоять этим процессам. Будущее у нашего профсоюза есть!

В своем вступительном слове я уже говорил о том, что подготовить хороших специалистов по организационной работе на одном таком семинаре невозможно. В ваших должностных обязанностях прописан функционал, но настоящего орговика формирует и учит жизнь. Могу сказать, что я тоже, по сути, являюсь орговиком. Начиная с первички, где работал в этом направлении, и здесь, в Центральном Совете профсоюза – столько съездов, семинаров, заседаний, совещаний проведено.

Каждый специалист по организационной работе должен понимать, что без планирования и тщательной подготовки мероприятия не обойтись. Это основные моменты, без них никуда. При планировании важно правильно определить, где, в какое время провести мероприятие. Не будет ли оно совпадать с другими, ведь мы с вами работаем в тесном взаимодействии с другими общественными организациями, с работодателями, представителями власти. Подготовка! Вне всяких сомнений, хорошо подготовленное мероприятие пройдет так, что никто не заметит его организаторов.

... и оформлению

И, конечно, очень важно, чтобы все проводимые мероприятия, особенно которые касаются уставной деятельности, были документально оформлены. Не оформим должным образом, в дальнейшем можем иметь негативные последствия, вплоть до судебных решений.

Комиссия по профсоюзному строительству и уставной деятельности разработала инструкцию по ведению делопроизводства в организациях профсоюза. Несмотря на достаточно большой объем этого документа, с ним необходимо ознакомиться и руководствоваться в своей деятельности. Делопроизводство для многих из вас является зоной ответственности, а юридическая чистота документов зависит от правильности их оформления.

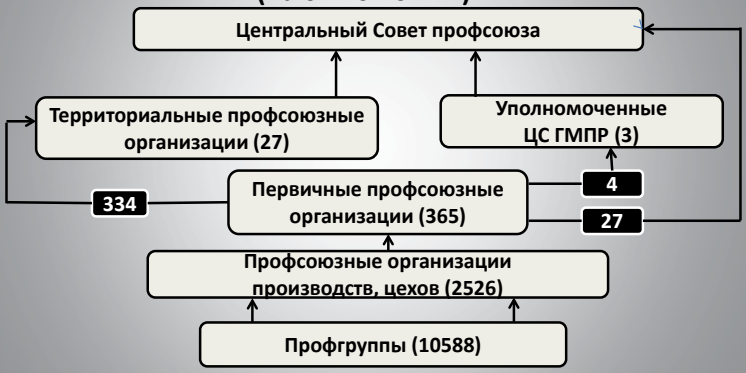
Я рад, что сегодня вы имеет возможность пообщаться, задать друг другу вопросы по интересующим темам и направлениям работы.

Семинар специалистов по организационной работе

Безымянных Алексей Алексеевич – председатель профсоюза

г. Москва, 15-16 ноября 2022 г.

СТРУКТУРА ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ (на 01.10.2021 г.)



Категории организаций по численности

10

до 3000 членов профсоюза

Алтайская, Забайкальская, Приморская, Хабаровская краевые, Новосибирская областная, Северо-Осетинская республиканская, Московская городская, Крымская, Ленинградская (С.-Петербургская)территориальная, «Профзолото» Саха (Якутия) организации

6

3000 - 10000 членов профсоюза

Волгоградская, Московская, Мурманская, Ростовская областные, Пермская краевая, Хакасская республиканская организации

11

10000 - 90000 членов профсоюза

Республиканская организация Башкортостана, Белгородская, Вологодская, Иркутская, Липецкая, Оренбургская, Свердловская, Челябинская областные, Красноярская краевая, Кемеровская, Нижегородская территориальная организации

Организации межрегионального взаимодействия

Организация	Организация
Белгородская областная организация ГМПР	1. Крымская территориальная организация ГМПР
Вологодская областная общественная организация ГМПР (г. Череповец) (ППО ПАО «Северсталь» ГМПР)	1. Новгородская область 2. Ленинградская (Санкт-Петербургская) территориальная организация ГМПР 3. Республика Карелия 4. Мурманская областная организация ГМПР 5. Саратовская область
Иркутская областная организация ГМПР	1. Забайкальская краевая организация ГМПР 2. Амурская область 3. Республика Бурятия
Кемеровская территориальная профсоюзная организация ГМПР (г. Новокузнецк)	1. Новосибирская областная общественная профсоюзная организация ГМПР 2. Республика Алтай 3. Алтайская краевая организация ГМПР
Красноярская краевая организация ГМПР	1. Приморская краевая организация ГМПР
Липецкая областная организация ГМПР (ППО ПАО «НЛМК» ГМПР)	1. Орловская область 2. Воронежская область 3. Тульская область
Московская областная организация ГМПР	1. Московская городская профсоюзная организация ГМПР 2. Калужская область 3. Смоленская область
Нижегородская территориальная организация ГМПР	1. Кировская область 2. Костромская область 3. Рязанская область
Ростовская областная организация ГМПР (ППО ОАО «ТАГМЕТ»)	1. Северо-Осетинская республиканская организация ГМПР
Свердловская областная организация ГМПР	1. Пермская краевая организация ГМПР 2. Тюменская область 3. Удмуртская Республика

Основные направления взаимодействия организаций:

- проведение мероприятий, направленных на укрепление членской базы;
- обучение профсоюзного актива и кадров организаций;
- усиление правовой защиты членов профсоюза;
- консультационная помощь по вопросам уставной деятельности организаций;
- осуществление контроля за выполнением норм охраны труда;
- проведение совместных мероприятий для реализации молодежной политики профсоюза;
- организация и проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий;
- обмен опытом работы с выездом в организации;
- контроль хода реализации межрегионального взаимодействия;
- осуществление других видов взаимодействия.

Основные направления работы специалистов по организационной работе

1. Планирование и подготовка мероприятий;

2. Проведение мероприятий;

3. Делопроизводство (надлежащее оформление решений).

БЕРИСЬ И ДЕЛАЙ.
Современный инструмент в классическом планировании

Любовь Тишкова,
заместитель председателя профорганизации Первоуральского новотрубного завода:

– Кратко о нас. Цифры вы видите на слайде. Мы входим как раз в те 9%, о которых говорил председатель профсоюза. У нас не шаблонная структура. В штате три освобожденных уполномоченных профкома, которые курируют блоки цеховых

профорганизаций. Все председатели цеховых профорганизаций у нас неосвобожденные, численность в структурных подразделениях разная – от 5 человек (банки) до 1000 работающих (трубопрокатный цех 8). При этом эффективность работы председателей цеховых организаций повысилась.

Охват профчленством начиная с 2011 года постоянно растет. Так, с 62% мы выросли до 87,1% от числа работающих (на 01.01.2022 – 84,9%). Это говорит о том, что выстроили правильную стратегию.

Сегодня хочу поделиться уже проверенными нами и приносящими результат инструментами.

Первый. Так как все председатели цеховых профорганизаций неосвобожденные, работают в режиме многозадачности, в котором что-то забыть – легко, а вот исправить – обычно сложнее, мы внедрили систему чек-листов.

Что такое чек-лист? С английского это переводится как проверочный список – перечень дел, которые нужно сделать или информация, которую нужно знать.

Чек-листы активно используются в различных отраслях: авиация, ресторанный бизнес, медицина и даже юриспруденция. Применение чек-листов в авиации позволяет снижать риски внештатных ситуаций и аварий, в медицине – сократить число послеоперационных осложнений, смертей пациентов (по данным ВОЗ). В 2017 году разработано более сотни чек-листов, по которым Госинспекция по труду проверяет работодателей. Это доказывает, что чек-лист – работающий инструмент повышения эффективности работы. Чек-листы начинают использовать и обычные люди, стремящиеся к саморазвитию и самоорганизации, закреплению правильных привычек.

Приведенные примеры демонстрируют, что применение чек-листов возможно в различных сферах деятельности и что правильно разработанные чек-листы способны реально повысить эффективность работы и улучшить ее результаты.

Так все-таки зачем нужны чек-листы в профсоюзе? (мы же и так все знаем, ни один год работаем)

Чек-лист – это практическое воплощение знаний. Он стимулирует к их использованию, а не просто к накоплению. Чек-лист требует сделать первое, второе, третье. Так, например, у предсе-

дателей цеховых организаций есть чек-лист, где расписаны четкие действия по приему в профсоюз: от заполнения документов до вручения профбилета.

У профорганизации есть своя стратегия, включающая в себя видение, миссию, ценности. А чтобы она не оставалось только словами, мы разработали чек-листы поведения профлидеров в соответствии с ценностями для того, чтобы профсоюзный активист знал, как ему поступать.

Например, чек-лист поведения в соответствии с ценностью ДОВЕРИЕ. Данные чек-листы используют в своей работе и профгрупорги, и председатели цеховых организаций, и штатные работники. Он позволяет концентрировать ключевую информацию, которую нужно знать. Информацию в чек-листах удобно воспринимать и передавать.

В нашей организации ПЦК участвуют в детской оздоровительной кампании, поэтому создан чек-лист ДЕТСКОЕ ОЗДОРОВЛЕНИЕ, который позволяет получить информацию о том, кому, как и когда нужно оздоровить ребенка.

У нас каждый председатель цеховой организации использует систему чек-листов, в которой расписаны его действия по основным направлениям деятельности. Для профгрупоргов – это чек-листы по поведению согласно ценностям первичной организации, штатные работники используют чек-листы для взаимозаменяемости.

При внедрении чек-листов, как и любых изменений, мы столкнулись если с неагрессивным, то апатичным к ним отношением. Что мы сделали, чтобы они заработали? Провели опрос штатных сотрудников и неосвобожденных председатели цеховых организаций, выяснили, с какими проблемами они сталкиваются в работе, по каким темам им нужен четкий алгоритм действий. Это помогло определить ключевые направления, требующие разработки чек-листов.

Следующий этап – это непосредственно разработка чек-листа. Определяем цель, пользователя, ответственного, который создает каркас чек-листа, обсуждаем и корректируем его с участниками процесса и после этого наглядно оформляем. Далее проходит апробация чек-листа и вносятся корректировки. Только после этого чек-лист внедряется в работу.

С уверенностью могу сказать, что чек-листы в нашей первичной организации являются работающим инструментом, качественно улучшающим организацию внутренних процессов. То есть чек-лист – это про то, что делать.

А в качестве бонуса (кто дослушал меня до конца) я делюсь с вами еще одним рабочим инструментом – скриптами. Это про то, что и как говорить.

А закончу выступление цитируемой председателем нашей первичной организации фразой Джареда Лето: «Делай сегодня то, что другие не хотят, завтра будешь жить так, как другие не могут». Поэтому берись и делай.

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

5 ШАГОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ППО АО «ПНТЗ» ГМПР

Спикер:
Тишкова Любовь Александровна
заместитель председателя ППО АО «ПНТЗ» ГМПР

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

ППО АО «ПНТЗ» ГМПР
на 01.12.2022

- **11** юридических лиц
- **31** профорганизация (цеховая или приравненная к ним)
- **178** профгрупоргов

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

СТРАТЕГИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ АО «ПНТЗ»

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ППО, РЕАЛИЗУЕМОЕ НА ПРИНЦИПАХ ESG

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

СТРАТЕГИЯ

ЧТО ЭТО?

- Бизнес-термин
- Совокупность тактических действий и определенное направление развития организации для достижения бизнес-целей
- Определяется через: Видение, Миссию, Ценности и Цели

ЗАЧЕМ ПРОФСОЮЗУ?

- Расставление приоритетов в развитии профорганизации
- Определение направлений деятельности профорганизации
- Понимание профактивом общего направления движения профорганизации
- Помогает отвечать на вопросы: а тем ли я занимаюсь, а правильно ли я поступаю, а соответствует лм моё поведение и мои действия стратегии профсоюза?

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

МИССИЯ

Объединяя знания, умения и опыт,
мы словом и делом помогаем каждому

ЦЕННОСТИ

1. Человек труда
2. Доверие
3. Партнёрство
4. Развитие
5. Команда

СТРАТЕГИЯ

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

СТРУКТУРА

БЫЛО

- ✓ 5 освобожденных предцехкомов
- ✓ остальные предцехкомы неосвобожденные

СТАЛО

- ✓ 3 освобожденных уполномоченных профкома
- ✓ все предцехкомы НЕосовобожденные

ВВЕЛИ ИНСТИТУТ УПОЛНОМОЧЕННЫХ ПРОФКОМА

ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

Чек-листы:

- ✓ для предцехкомов
- ✓ для профгрупоргов
- ✓ для штатных сотрудников ППО

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ ЧЕК-ЛИСТОВ

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

Чек-лист для предцехкома

прием в профсоюз

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОШЕЛЬКА

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

КАТЕГОРИИ СКИДОК

- ДЛЯ АВТОМОБИЛЯ
- ДЛЯ ДОМА И САДА
- ДЛЯ ДОМАШНИХ ПИТОМЦЕВ
- КРАСОТА
- ЗДОРОВЬЕ
- ПРОДУКТЫ И КАФЕ
- ОТДЫХ И ПУТЕШЕСТВИЕ
- ДЛЯ СЕБЯ И БЛИЗКИХ
- ДЛЯ ДЕТЕЙ, ТВОРЧЕСТВА И ХОББИ

ПРОФСОЮЗНЫЙ
*ДИСКОНТ
62 СТОРОННИХ ОРГАНИЗАЦИИ ГОТОВЫ ПРЕДОСТАВИТЬ ОСОБУЮ СКИДКУ
только членам профсоюза

УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СКИДОК НА САЙТЕ PROFKOMPNTZ.RU

*мы постоянно ведём переговоры со сторонними организациями и пополняем список

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

СКРИПТЫ

«заранее разработанные сценарии разговора с заложенными фразами, помогающими отработать возражения клиента»

ВНЕДРЕНИЕ СКРИПТОВ И ОБУЧЕНИЕ КОММУНИКАТИВНЫМ ТЕХНИКАМ

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

PROF ПНТЗ ком

ПРИСОЕДИНЯЙСЯ К НАМ В СОЦСЕТЯХ!

Мы vkontakte

Мы в Telegram

Наш сайт

PROF ПНТЗ ком

Первичная профсоюзная организация
АО «Первоуральский новотрубный завод»
Горно-металлургического профсоюза России

ТМК ПНТЗ

ПРОФСОЮЗ ВМЕСТЕ НАДЁЖНО

СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ

БЕРИСЬ И ДЕЛАЙ

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Руфина Костина,
заместитель председателя профсоюзной организации ОАО «Металлургический завод «Электросталь»:

– Основу первичной профсоюзной организации ГМПР ОАО «Металлургический завод «Электросталь» составляют члены Горно-металлургического профсоюза России – работники АО «Металлургический завод «Электросталь» – самого круп-

ного металлургического предприятия Московской области, которое обеспечивает своей продукцией предприятия оборонно-промышленного комплекса.

На 01.11.2022 г. на заводе работает – 4 022 человек, из них:

- молодежь до 35 лет – 25%;
- женщины – 43%.
- средний возраст – 46 лет;
- профсоюзное членство – 90,8 %.

Успешная деятельность нашей профсоюзной организации обеспечивается конструктивным диалогом и стабильным социальным партнерством между профсоюзом и работодателем. Основные положения этих отношений прописаны в коллективном договоре, который неоднократно признавался лучшим по социальной защите работников на Общероссийском отраслевом конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности».

Первичная профсоюзная организация имеет внутреннюю структуру, состоящую из 38 профсоюзных организаций отделов, цехов. Их возглавляют председатели цеховых организаций. В состав цеховых профсоюзных организаций входят 115 профгрупп. Заводская ветеранская организация насчитывает около 4 тысяч человек.

Главная задача профсоюзного комитета – обеспечить социальную стабильность на предприятии и удовлетворение потребностей членов профсоюза в процессе их взаимодействия в сфере трудовых отношений, что реализуется через множество конкретных направлений деятельности – основу которых составляет организационная работа.

Основные направления организационной работы ППО ГМПР ОАО «Металлургический завод «Электросталь»:

1. Вовлечение в профсоюз, повышение мотивации профсоюзного членства, система учета членов профсоюза.

Успешное выполнение программы по мотивации профсоюзного членства в профорганизации ОАО «Металлургический завод «Электросталь» на 2016-2021 гг., где первым пунктом стоит – сохранение профсоюзного членства на уровне 90-95%.

Налажено взаимодействие с отделом кадров завода – каждую неделю в профком предоставляется справка о количестве при-

нятых и уволенных по подразделениям, где мы можем отследить вновь поступающих работников и сообщить председателю цеховой организации. По согласованию с работодателем вновь поступающих на завод слушает лекцию ведущего специалиста профкома, который рассказывает о предприятии, проводимой на заводе социальной политике и профсоюзе (лекция включена в обходной лист).

Учет членов профсоюза ведут председатели цеховых организаций. В каждом цехе (отделе) есть картотека, составленная в алфавитном порядке. Заявления вновь принятых членов профсоюза на удержание и перечисление взносов цехи присылают в профсоюзный комитет, который централизованно направляет их в расчетный отдел завода. КРК ППО проверяет порядок и состояние учета членов профсоюза. По итогам календарного года проводится сверка с бухгалтерией завода о перечислении взносов и картотек в цехах и отделах.

2. Организация и планирование работы профкома, комиссии при профкоме.

Работа профсоюзного комитета организована в соответствии с планом работы Московской областной организации ГМПР и первичной профорганизации (утверждается каждый квартал).

Профсоюзный комитет занимается подготовкой собраний, отчетно-выборных конференций, заседаний профкома, формированием резерва, взаимодействием с вышестоящими профсоюзными органами, контролирует исполнений постановлений и решений вышестоящих профсоюзных органов, поддерживает обратную связь с цеховыми профсоюзными организациями, представляет в вышестоящие органы профсоюза информацию о своей деятельности, статистическую и финансовую отчетность, утвержденную ЦС ГМПР; организует участие в массовых акциях (1 мая, 7 октября). В основном эта работа проводится с привлечением членов комиссий.

При профкоме их восемь:

- по заключению и проверке выполнения коллективного договора;
- по охране труда;
- по социальному страхованию;

- по работе среди женщин;
- по работе среди молодёжи;
- по пенсионным вопросам;
- по культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работе;
- по информационной работе.

Каждый понедельник в профкоме проходят оперативные совещания с председателями цеховых организаций, на которых решаются актуальные вопросы и доводится информация. При необходимости на совещания приглашаются представители работодателя и городской администрации. Председатель профсоюзной организации предприятия Иван Павличенко участвует в совещаниях с руководством предприятия по вопросам жизнедеятельности завода, является членом Совета директоров. Ведущий специалист профкома – председатель совета молодежи Анастасия Кузьмина – депутат городского Совета депутатов, что позволяет профсоюзному комитету от лица членов профсоюза выносить на соответствующие уровни актуальные вопросы и содействовать их решению.

3. Работа с кадрами, формирование резерва кадров, обучение и повышение квалификации профсоюзного актива.

Эффективность работы первичной профсоюзной организации во многом зависит от компетентности профсоюзных работников и актива, а также от уровня информированности членов профсоюза.

У нас существует Школа профсоюзного актива, проводятся обучающие семинары. Занятия проводят профсоюзные преподаватели: Елена Вышиванюк – председатель Московской областной организации ГМПР, Рита Смородинская – ее заместитель, Анастасия Кузьмина – ведущий специалист профкома.

Обучение проводится в соответствии с планом работы областной организации и первички по программам, утвержденным ЦС ГМПР. Категории: профгрупорги, молодежный актив, резерв кадров, профактив по направлениям работы, охрана труда. Семинары, тренинги, молодежные форумы традиционно проводятся по субботам, без отрыва работников от производственного процесса.

Профсоюзный актив и аппарат профкома принимают участие в семинарах по линии ФНПР, ГМПР, Союза «МОООП».

4. Разъяснительная и пропагандистская работа, информирование членов профсоюза.

Профсоюзный комитет оказывает практическую и методическую помощь цеховым комитетам и профгруппам. Проводит работу по вовлечению работников в члены профсоюза, разъяснительную работу о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза. Работает чат в WhatsApp с председателями цеховых организаций, чтобы позволяет быстро доносить актуальную информацию и оперативно решать возникающие проблемы. Профсоюзная информация в цехи поступает по электронной почте, вывешивается на стендах «Профсоюзная жизнь», есть своя страничка на сайте завода. Используется печатная продукция ФНПР, ЦС ГМПР, МОО, собственный информационный листок (выпускается по мере необходимости). Организация сотрудничает с заводской газетой «Металлург» – на оперативных совещаниях присутствует корреспондент и освещает затронутые вопросы и их решения на страницах газеты.

Немаловажную роль играет профсоюзная атрибутика – все председатели цеховых организаций обеспечены куртками, касками и вымпелами с логотипом ГМПР.

5. Организация контроля за исполнением коллективного договора. Обеспечение социальной поддержки членов профсоюза.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по разработке и заключению коллективного договора. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на совместном заседании сторон. Акт о выполнении коллективного договора размещается на сайте АО «Металлургический завод «Электросталь» и в других доступных для ознакомления местах.

ПРАКТИКА ППО ГМПР ОАО «МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД ЭЛЕКТРОСТАЛЬ» В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Данные на 01.11.2022 г. :

Всего работающих – 4 022 чел.
Молодежь до 35 лет - 25%
Женщины - 43%
Средний возраст - 46 лет
Профсоюзное членство - 90,8 %

Основные направления организационной работы :

- вовлечение в профсоюз;
- повышение мотивации профсоюзного членства;
- система учета членов профсоюза;
- организация и планирование работы профкома и комиссий по направлениям;
- подготовка собраний, конференций;
- отчеты и выборы;
- статистическая отчетность;
- работа с кадрами, формирование резерва, обучение и повышение квалификации профсоюзного актива;
- разъяснительная работа, информирование членов профсоюза;
- организация контроля за исполнением коллективного договора, обеспечение социальной поддержки членов профсоюза.

УТВЕРЖДЕНО
Постановлением профсоюзного комитета
№1 от 06.10.2016г.

ПРОГРАММА

По мотивации профсоюзного членства в ППО ГМПР ОАО «Металлургический завод «Электросталь» на 2016-2021 гг.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ:

- сохранение профсоюзного членства на уровне 90-95%;

- обеспечение притока новых членов профсоюза из числа вновь пришедших на завод работников;

- сохранение членства в профсоюзе при реорганизации структурных подразделений завода;

- продолжение и поиск новых форм по вовлечению молодежи в профсоюзную работу;

- отстаивание законных интересов работников в комиссии по трудовым спорам;

- участие в оздоровлении работников и членов их семей (в т.ч. детей в ДОЛ «Луковое озеро») как стимул мотивации профсоюзного членства;

- обеспечение информационной работы профсоюзной организации (заводская газета «Металлург», страничка на сайте завода, информационные стенды в цехах);

- социальное партнерство (коллективный договор)- как основной путь решения социально-экономических проблем членов профсоюза;

- оказание материальной помощи членам профсоюза;

- взаимодействие с отделом кадров (проведение ведущим специалистом профкома лекций для вновь поступающих на завод работников);

- проведение конкурсов профмастерства среди молодых работников завода;

- проведение конкурсов на соискание Званий «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рабочий»;

-проведение спортивной и культурно-массовой работы.

1. Взаимодействие с отделом кадров завода-еженедельно в профком предоставляются сведения с количеством принятых/уволенных по подразделениям.
2. Лекции для вновь поступающих на завод о предприятии, социальной политике и профсоюзе- проводит ведущий специалист профкома

1. Оперативные совещания в профкоме по понедельникам. Приглашенные- представители работодателя и городской администрации (отвечают на вопросы).
2. Председатель ППО- член Совета директоров завода (участие в совещаниях по вопросам жизнедеятельности завода)
3. Ведущий специалист профкома- депутат городского Совета депутатов.

Встреча с заместителем главы г.о. Электросталь по здравоохранению

Встреча с представителями ВОО «Боевое братство» и благотворительным фондом «Искры добра»

Эффективность работы ППО во многом зависит от компетентности профсоюзных работников и актива, а также уровня информированности членов профсоюза.

ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

ОБУЧАЮЩИЕ СЕМИНАРЫ

СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ ПЕРВИЧКИ

Владимир Кабанов,
председатель профорганизации
ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков»:

– Организационное укрепление первичной профсоюзной организации ЗАО «Кушвинский завод прокатных валков» – это результат целенаправленной работы профсоюзного комитета и высокого уровня социального партнерства профорганизации с руководством предприятия.

Следует отметить большую роль в активизации работы профсоюзного комитета, профактива и председателя профорганизации Хорькова П.С., который возглавлял ее с 2007 по 2022 годы.

Работа по оргукреплению профорганизации проводилась в условиях сложной экономической ситуации на предприятии, после проведенной оптимизации численности персонала, когда организация имела низкий уровень профсоюзного членства – 43%. В 2011 г. работу по оргукреплению осложнила проводившаяся на предприятии процедура банкротства, в результате которой произошло падение уровня профсоюзного членства ниже 40%.

Для реализации задач по усилению мотивации профсоюзного членства была проведена большая работа по развитию социального партнерства для претворения в жизнь главной идеи – включению дополнительных льгот и компенсаций для членов профсоюза в коллективный договор предприятия. Председатель профорганизации неоднократно встречался с руководством предприятия для выстраивания четких партнерских отношений по выполнению обязательств совместного сотрудничества профорганизации и руководства в интересах предприятия. Главная аргументация успешного социального партнерства – доказательство на практике, что сильная профсоюзная организация – серьезный помощник в развитии производства и гарант стабильности предприятия через создание доброжелательного микроклимата в коллективе.

Переход на принципиально новый качественный уровень взаимоотношений с администрацией предприятия, новый мотивационный подход к заключению колдоговора способствовал значительному повышению имиджа профсоюза и росту профсоюзного членства. Изменения в коллективный договор профсоюзом вносятся ежегодно. В коллективном договоре предприятия основные параметры – затраты и выплаты, включенные в себестоимость продукции (в том числе и СИЗы), распространяются на всех работников завода, а льготы и выплаты из чистой прибыли – только для членов профсоюза. Результат конструктивных переговоров о таком распределении прибыли предприятия – большая победа профсоюзной организации, доказательство высокого уровня социального партнерства.

Следует отметить, что на предприятии 100-процентное профсоюзное членство среди руководителей структурных подразделений,

что является подтверждением высокого уровня социального партнерства на предприятии.

Активизация работы по оргукреплению, проводимая профкомом и профактивом, позволила повысить к началу 2015 г. уровень профчленства до 67%, а 2017 года – до 81%. Профсоюзное членство увеличивается ежегодно, в настоящее время его уровень является одним из самых высоких в областной организации и составляет 94,6%.

Большую роль в достижении положительных результатов по укреплению первички имела ежедневная кропотливая работа председателя профорганизациии членов профсоюзного комитета непосредственно на рабочих местах, в цехах, встречи с работниками на сменно-встречных собраниях, при обходах и проверках по охране труда, личные беседы с не состоящими в ГМПР.

Важным направлением работы профкома является пропагандистская работа с подрастающим поколением: со школьной скамьи, во всех 9 школах г. Кушвы проводится информационная работа по теме «Что такое профсоюз?». Кроме того, детям членов ГМПР, выпускникам средней школы, профком выдает профсоюзные гранты, а также заводские гранты получают дети работников завода, которые учатся на «хорошо» и «отлично». В практике – регулярная разъяснительная работа о деятельности профсоюзной организации завода с учащимися старших классов, проходящими практику на заводе в рамках программы Уральской инженерной школы, активными волонтерами Кушвинского городского округа, которые были членами ГМПР и на протяжении двух лет помогали людям, попавшим в сложную жизненную ситуацию, возникшую в результате Covid- 19.

Мы решаем проблемы членов профсоюза, работая с муниципалитетом, (например устройство пешеходного перехода в удобном для работников месте). А самое главное – мы еще творим – в 2022 году под нашим руководством мы выиграли президентский гранд, задачей которого является восстановление родственных, дружеских и профессиональных связей между Кушвой и Украиной через судьбы конкретных людей, работавших в годы Великой Отечественной войны на предприятиях Кушвы.

Профсоюзная информационная тема, занятия по которой ведутся председателем профорганизации и председателями струк-

турных подразделений, включена в программу учебных курсов предприятия для работников, принятых на предприятие, а также в программу заводского Центра технического обучения, в котором проводится обучение и переобучение жителей города, состоящих на учете в городской службе занятости.

Большое внимание уделяется участию заводской молодежи в городских и окружных мероприятиях, проводимых при поддержке профсоюзного комитета.

Наше предприятие – градообразующее в Кушве. Благодаря сложившейся системе социального партнерства, собственник идет на уступки по многим социальным вопросам: по проблемам молодежи, ветеранов. Профком принимал активное участие в повышении заработной платы, решении жилищной проблемы: в разработке положения о жилье, о ссудах на ремонт жилых помещений.

Для работников, имеющих звание «Ветеран завода», профком договорился с руководством предприятия о расширении льгот с целью приравнивания их к льготам ветеранов труда областного значения. Следует учесть, что это звание в основном имеют работники литейного цеха.

Профком и профактив находят решение в сложных ситуациях (процессы реорганизации, реструктуризации предприятия, снижение численности работников, результаты СОУТ, ухудшающие положение работников, решение пенсионной реформы и др.): готовятся предложения по решению возникших проблем, проводятся переговоры с собственником, вносятся дополнения в коллективный договор.

ПРОФСОЮЗ – ТЕРРИТОРИЯ МОЛОДЕЖИ

Ольга Азарова,
инструктор по организационной работе профорганизации ОАО «Лебединский ГОК»:

– Начну с цифр: на Лебединском ГОКе с дочерними обществами трудится 4245 молодых работников в возрасте до 35 лет, из них 3878 человек являются членами профсоюза. Конечно, это наш главный потенциал развития, требующий особого внимания.

Молодой человек, придя на комбинат, сразу попадает в фокус внимания профактива. На комбинате более 15 лет действует совет молодежи, созданный под эгидой профсоюза в партнерстве с работодателем. В каждом цехкоме есть его представитель – ответственный за работу с молодежью. Вместе с ответственными по спорту они разрабатывают и проводят различные цеховые мероприятия, в основном являющиеся первыми этапами общекомбинатских: конкурсов «Таланты рабочей молодежи», «А, ну-ка, парни!», «Лебединская весна», молодежного туристического слета, рабочей спартакиады по 14 видам спорта, чемпионатов по боулингу и пейнтболу. Кроме этого, проводятся турниры по мини-футболу, бильярду, велогонка, практикуется массовое катание на коньках в Ледовом дворце «Кристалл», зимняя и летняя рыбалки. Пресс-службой профкома проводятся различные творческие конкурсы: «Мой коллега – самый лучший», поэтический – о комбинате, на лучший профсоюзный агитплакат, для женщин, детей, семейные и др. При желании молодые люди при активной поддержке профсоюза находят применение своим талантам и увлечениям.

Большое внимание уделяется обучению и подготовке резерва профактива. Так, в Школе профсоюзного актива Белгородской областной организации за минувшие 5 лет прошли обучение около 50 профактивистов в возрасте до 35 лет.

Ежегодно, исключая время пандемии, профком комбината направлял молодых представителей на обучение в Школу молодого профсоюзного лидера, организованного ФНПР, а также на обучающие семинары ЦС ГМПР.

В настоящий момент профком комбината сотрудничает с профкомом студентов Губкинского филиала Московского института стали и сплавов, где уже более 10 лет в целевых группах готовятся специалисты для Лебединского ГОКа. Также работает программа взаимодействия с Губкинским горно-политехническим колледжем и Старооскольским политехническим колледжем.

В этом году на пленуме Белгородской областной организации принято решение о выплате именных профсоюзных стипендий лучшим студентам профильных учебных учреждений.

На сегодняшний день взамен ушедших по частичной мобилизации работников на ГОК принято 32 студента – старшекурсника.

Они работают в различных подразделениях Лебединского ГОКа на рабочих должностях по индивидуальному графику, совмещая и работу, и учебу. Все являются членами профсоюза.

А начинается наша работа по мотивации с акции «Профсоюз – перезагрузка», которую профком проводит в летнем детском оздоровительном лагере «Лесная сказка», где отдыхают дети работников комбината. Уже более шести лет в каждой смене для детей в возрасте 12-14 лет проходит профсоюзный день. Он включает проведение творческого конкурса – тематические сценки или плакаты, которые дети готовят заранее, демонстрация специально подготовленного для детского восприятия видеофильма о работе Лебединского профкома и большой разговор о профсоюзе «Что, как и зачем? в формате «свободный микрофон». Причем мы отмечаем, что интерес к данному мероприятию у подростков стабильно высок, а вопросы год от года становятся все более точными и интересными. Например, дети интересуются, как скажется на их родителях инфляция, что делает профсоюз в сфере охраны труда и др.

ОБКОМ – ЭТО ОТДЕЛЬНАЯ «ГЛАВА» РАБОТЫ

Татьяна Куневич,
ведущий специалист по организационной работе Оренбургской областной организации:

– Оренбургская областная организация ГМПР включает в себя 14 первичных организаций, в структуре которых 66 цеховых организаций и 378 профгрупп. Численность работающих членов профсоюза – 13578 человек, уровень профсоюзного членства – 74%.

В постсоветский период и в настоящее время практически каждая первичная организация прошла или проходит испытания реорганизацией, реструктуризацией, сменой собственника или другими возмущающими факторами. Процессы, происходящие на предприятиях, никогда не проходили мимо и безболезненно для первичных организаций. При этом вокруг областной организации всегда объединялись, сплачивались первички, чтобы оказать действенную помощь организациям, попавшим в сложную ситуацию.

Сплочение и объединение организаций областной комитет осуществляет через совместное проведение профсоюзных акций, работу с социальными группами – молодежью, ветеранами, женщинами, детьми.

При проведении массовых акций мы используем различные формы и методы. Так, в 2022 году в первомайскую организации ГМПР присоединились к Всероссийскому автопробегу «Za мир без нацизма!», приняли участие в митинге, в субботнике на пр. Никельщиков в г. Орске.

Во Всероссийской акции профсоюзов в рамках Всемирного дня действий «За достойный труд!» участвовали в агитационном автопробеге между муниципальными образованиями Оренбургской области, в митинге в г. Новотроицке, во флешмобе «Za достойный труд!». Между профорганизациями были организованы соревнования по футболу. Масштабно провели гуманитарную профсоюзную акцию, адресованную мобилизованным землякам, профсоюзным организациям Перевальского района Луганской народной республики.

В поле зрения областной организации всегда находится молодежь. «Профсоюзный всеобуч» и обучающие семинары проводит юрисконсульт областной организации для студентов Медногорского индустриального колледжа, учащихся Орского индустриального колледжа, обучающихся в Новотроицком политехническом колледже и студентов Орского нефтяного техникума им. Героя Советского Союза В.А. Сорокина. Темы различные: «История праздника 1 Мая», «Основы трудового законодательства», «Источники трудового права», «Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников», «Роль профсоюзной организации в защите трудовых

прав членов профсоюза». Основная задача «Профсоюзного всеобуча» – разъяснение трудовых прав, популяризация профсоюзного движения с разъяснениями целей и задач профсоюза. В семинарах приняли участие 150 студентов.

Молодежный форум, посвященный Дню России, объединил 40 молодых активистов, представляющих все первички ГМПР региона. На форуме было проведено обучение профсоюзного актива, заседание расширенного молодежного совета Комитета Оренбургской областной организации ГМПР, II этап ежегодного конкурса «Лучший профгрупорг ГМПР», подведены итоги конкурса, состоялось награждение победителей II этапа ежегодного конкурса «Лучший профгрупорг ГМПР». Победителям были вручены дипломы, денежные премии и цветы. Также прошло награждение профактивистов в связи с Днем России и Днем молодежи.

Тема патриотизма в жизни современных молодых горняков и металлургов Оренбуржья занимает особое место, во время проведения форумов, семинаров и круглых столов в 2022 году она стала актуальной и часто обсуждаемой в молодежной среде.

Члены Комитета Оренбургской областной организации ГМПР, являясь организаторами молодежных мероприятий, воспитывают новое поколение и прививают нравственные принципы, выражающиеся в любви к Родине, заботе об ее интересах. Для них транслируются специальные фильмы, ролики на патриотические темы, приглашаются ветераны Великой Отечественной войны.

Встречи поколений (ветераны, работающая молодежь, студенты) дают положительные результаты. У молодых членов профсоюза появляется уважение к историческому прошлому своего народа, бережное отношение к народной памяти, национально-культурным традициям и ценностям. Фильмы, живое общение с участниками Великой Отечественной войны – свидетелями страшных событий – помогают горнякам и металлургам перенестись в реальные события тех лет, изучить достоверную историю своей Отчизны.

Подвиги героев Великой Отечественной войны свято чтут в областной организации. Ежегодно во время профсоюзных молодежных акций возлагаются цветочные гирлянды к монументам и памятникам «Вечно живым» в каждом городе, где живут, трудятся и учатся члены ГМПР.

Профсоюзный комитет «Уральской Стали» традиционно организует митинг, посвященный памяти земляков, исполнявших служебный интернациональный долг за пределами Отечества. 15 февраля профсоюзный актив возлагает цветы к «Вечному огню».

Возложение цветов к «Вечному огню» на Центральной проходной предприятия, чествование участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла организуются ко Дню Победы. Молодежный профсоюзный актив навещает ветеранов на дому и вручает праздничные продуктовые наборы.

В преддверие праздника Великой Победы организуется субботник на могилах участников Великой Отечественной войны, проводится акция волонтеров «Свеча памяти». Комиссия по работе с молодежью организовала флешмоб на Площади металлургов, выстроив автомобили числом 77.

С 18 по 31 июля в ДОЛ «Родник» прошла «Профсоюзная смена». В первый день председатели комиссии по работе с молодежью провели для детей профсоюзный урок, посвященный основным направлениям деятельности профсоюза. Далее дети и администрация лагеря подписали коллективный договор, где были прописаны права и обязанности обеих сторон. На протяжении всего заезда ребята активно участвовали во всех мероприятиях, подготовленных молодежным профсоюзным активом – в соревнованиях по футболу, пионерболу, веселых стартах, лазертагу. В конкурсе рисунков на асфальте «Профсоюз глазами детей» все участники стали победителями и получили сладкие призы и почетные грамоты. Переходящий кубок профсоюзной организации достался победителям квеста – второму отряду, остальным участникам были вручены дипломы и сладкие призы. Завершилась профсоюзная смена дискотекой «Профсоюзный удар».

Профсоюзная организация АО «Гайский ГОК» ГМПР выступила с идеей создания профсоюзной аллеи в «Саду памяти» города Гая, которая в будущем станет площадкой для проведения различных профсоюзных мероприятий и реализовала ее – 1 мая профактивисты высадили саженцы рябины. В мероприятии приняли участие 150 человек, в том числе ветераны и молодежь.

Профсоюзная молодежь принимает активное участие в молодежных мероприятиях, организованных Федерацией профсоюзов

Оренбуржья, Оренбургским Союзом промышленников и предпринимателей.

По статистике самая активная часть профсоюзного актива – это женщины. На уровне профгрупоргов и председателей цеховых организаций они доминируют. При организации работы с профактивом этот фактор надо всегда иметь в виду.

Областной комитет профсоюза организовал женский профсоюзный форум «Счастье – путь к успеху», в работе которого приняли участие 40 профсоюзных активисток, представляющих все первичные профсоюзные организации. В ходе форума прошло расширенное заседание совета по проблемам труда и социальной защиты женщин областной организации ГМПР, где были обсуждены резолюции «Вектор развития профсоюза – организационное и кадровое укрепление», «Горняки и металлурги требуют повышения качества жизни», Программа действий Горно-металлургического профсоюза России на 2022 -2026 годы.

Для женщин были проведены мастер-классы: «Элегантная – каждый день», по упаковке фирменных букетов «Дыхание весны», семинар-практикум «Правила этикета и хорошие манеры», игра «Выводим формулу своего индивидуального счастья».

Комиссия по работе с женщинами профкома «Уральской Стали» организовала ежегодную профсоюзную акцию «Посылка солдату», посвященную Дню защитника Отечества. Участники акции – дети работников АО «Уральская Сталь» и дочерних обществ – членов профсоюза, призванных для прохождения срочной службы в ряды Российской Армии.

В марте среди женщин комбината – членов профсоюза – состоялся онлайн-розыгрыш «Я – Женщина профсоюза» – к Международному женскому дню 8 Марта. Всего в розыгрыше приняло участие 95 женщин. Победители определялись при помощи рандомайзера (генератора случайных чисел онлайн).

В апреле для детей и внуков работников – членов профсоюза АО «Уральская Сталь» и дочерних обществ был организован конкурс рисунков «Мир, Труд, Май!», посвященный празднику Весны и Труда. На конкурс было принято 93 работы из 19 структурных подразделений «Уральской Стали» и дочерних обществ. Конкурс проводился по двум возрастным категориям – от 7 до 12 лет и от 13 до 17

лет. Рисунки участников в возрасте от 2 до 6 лет рассматривались вне конкурса. Всем участникам достался сладкий приз, а победители были приглашены в профсоюзный комитет и награждены в торжественной обстановке дипломами, денежными подарками и сладкими призами.

1 июня 2022 года в городском парке г. Новотроицка состоялся конкурс рисунков на асфальте «Я люблю лето!», посвященный Международному дню защиты детей, в котором приняли участие около 140 детей в возрасте от 6 до 14 лет. Победители конкурса были награждены сертификатами на посещение детских досуговых центров г. Новотроицка.

В последнее воскресенье ноября – в День матери – профком организовал и провел акцию «С праздником, мама!». Для участия необходимо было опубликовать видео или фото в социальной сети во ВКонтакте под хештегом #СпраздникомМама #ДеньМатери #ПрофсоюзУральскойСтали. На видео (фото) должен быть запечатлен момент поздравления мамы (жены, бабушки) с вручением цветов. По итогам акции все участники получили призы – билеты на спектакль в Орский государственный драматический театр им. А.С. Пушкина.

НЕЗАМЕТНЫЕ И НЕЗАМЕНИМЫЕ

Екатерина Мустяцы,
специалист по организационной работе профорганизации ПАО «Надеждинский металлургический завод»:

– Работа с профгрупоргами в первичных профсоюзных организациях (ППО) ведется по следующим направлениям: организация работы, обучение, информирование, консультирование и помощь в решение вопросов, контроль исполнения обязанностей,

решений и поручений, поощрение, подготовка резерва и проведение заводских и профсоюзных мероприятий.

Специалисты профкома напрямую общаются с профгрупоргами и опосредованно – через цеховые комитеты.

Для организации эффективной работы цеховых комитетов с профгрупоргами проведен семинар для председателей цеховых профорганизаций. Обучение помогает выстроить и наладить взаимодействие с цеховым активом и совместно реализовывать все направления.

Профсоюзный комитет организует проведение отчетов и выборов в цеховых профорганизациях, в том числе и в профгруппах, ведет учет профгрупоргов. Цеховые профорганизации своевременно проводят при необходимости перевыборы, постоянно взаимодействуют с профгрупоргами: проводят встречи, обмениваются информацией, приглашают на заседания цехкома, дают профсоюзные поручения и т.д.

После отчетно-выборной кампании профком предприятия проводит массовое обучение впервые избранных профгрупоргов, в течение отчетного 5-летнего периода организует встречи за круглым столом с руководством и специалистами профорганизации по актуальным темам. Цеховые комитеты направляют профактив на обучение, учитывая производственные графики, при необходимости совместно с профкомом решают вопросы освобождения работников для участия в обучающих мероприятиях. Председатели цеховых организаций после семинаров делятся знаниями и новой информацией с профгрупоргами при личном общении или на заседаниях цехкомов.

Информирование профгрупоргов профком ведет на встречах с цеховым профактивом и через социальные сети (на группы во ВКонтакте и «Одноклассники» подписаны в основном профсоюзные активисты). Председатели цеховых организаций используют различные каналы информирования, наиболее удобные для них с учетом графиков работы. Одни делают обходы участков, другие проводят расширенные заседания цехкомов, в отделах заводоуправления используется корпоративная электронная почта, во многих подразделениях созданы группы профгрупоргов или цехового профактива в мессенджерах, все стараются уделить больше

внимания личному общению. При передаче информации подчеркивается актуальность, полезность новости для работников.

Большое внимание уделяется консультированию профгрупоргов и помощи в решении возникающих вопросов. В профсоюзном комитете после круглых столов профгрупорги обращаются к специалистам с конкретными проблемами, которые возникли в бригаде и не нашли решения на уровне цеха. Председатели цеховых организаций поддерживают профгрупоргов, совместно ищут выход из ситуации, обращаются к руководству и специалистам цеха, заводоуправления, профкома. Профсоюзный комитет в помощь профактиву размещает информацию по правам работников в профсоюзной газете, готовит памятки и брошюры по важным для работников темам. Цеховые организации в первую очередь обеспечивают раздаточным материалом профгрупоргов и членов цехкомов.

Контроль исполнения обязанностей, решений профкома, поручений цехкома ведется в основном на отчетно-выборных собраниях (профгрупорги готовят отчеты по своей работе, участвуют в подготовке цехового отчета), а также на заседаниях цехкомов.

В профсоюзной организации активно используется практика награждения лучших профгрупоргов за их работу, а также отдельно за помощь в укреплении профорганизации (прием в профсоюз). Ежегодно при поощрении профсоюзными наградами, прежде всего, рассматриваются кандидатуры профгрупоргов и членов цехкома. В обязательном порядке проводится 1-й этап конкурса «Лучший профгрупорг ГМПР» с подведением итогов по первичной профорганизации и награждением призеров и номинантов. Ко Дню металлурга и другим праздничным датам организуется торжественное награждение профактива с учетом ситуации: в подразделении (с участием начальника цеха), в профсоюзном комитете или на заводском собрании. Цеховые комитеты, в соответствии с памяткой о награждении, готовят необходимые документы и организуют цеховые торжественные собрания. К наградам по традиции прилагаются профсоюзные или корпоративные памятные подарки, сувениры. Очерки и заметки о профсоюзном цеховом активе ежемесячно публикуются в профсоюзной газете и размещаются на сайте ППО.

Постоянно ведется работа по подготовке резерва профгрупоргов. Профсоюзные комитеты первичной и цеховых организаций

уделяют внимание работе с заместителями профгрупоргов и с молодежным активом. В преддверии отчетно-выборной кампании цеховые профорганизации формируют резерв кадров в своих подразделениях на всех уровнях профактива, начиная с профгрупоргов и их заместителей.

При проведении общественно-значимых и профсоюзных мероприятий, акций и конкурсов к организации и участию привлекается цеховой профактив. Специалисты цехкома приглашают к участию профгрупоргов лично, через председателей цеховых профорганизаций, на круглых столах и через соцсети. При подведении итогов используются различные возможности поощрения профактива денежными премиями и сувенирной продукцией (дополнительные номинации, за помощь в организации и т.п.). Во время проведения мероприятий обязательно делается фотосъемка и формируются папки с фотоотчетом для подразделений. Фотографии также используются для создания видеороликов и ежегодного настенного календаря, в связи с чем печатаются дополнительные экземпляры.

Профсоюзный и цеховые комитеты ведут учет участников мероприятий и активистов, которые помогают в организации мероприятия. Председатели цеховых профорганизаций своим примером привлекают к участию профгрупоргов, поддерживают любые начинания в бригадах, на участках. Информацию о достижениях своих коллег цеховые комитеты размещают на информационных стендах и рассказывают на собраниях, совещаниях, награждение в подразделениях проводят торжественно.

Изложенная информация кратко представлена в памятке по организации работы с профгрупоргами в ППО.

Памятка по организации работы с профгрупоргами в ППО

Направления работы с профгрупоргами	Профком завода	Цеховая профорганизация
Организационное направление	Учет, проведение отчетов-выборов	Постоянное взаимодействие с председателем цеховой профсоюзной организацией (поручения, обмен информацией, решение вопросов) Своевременные перевыборы

Обучение	Семинары, круглые столы, личное общение	Собрания, личное общение, содействие (направление на обучение, освобождение)
Информирование	Круглые столы, соцсети	Личное общение, заседания цехкомов с приглашением профгрупоргов, мессенджеры, эл.почта
Консультирование, помощь в решении вопросов	Круглые столы, памятки, личное общение	Личное общение, совместное решение вопросов
Контроль исполнения обязанностей и решений, постановлений выборных органов	Отчетно-выборные собрания	Расширенные заседания цехкома
Поощрение, представление к награждению	База, характеристики, представление на высшие награды, памятка для профактива Торжественное вручение, памятные подарки, сувениры ППО Заметки в профсоюзной и корпоративной газете	Ходатайства (на награды и сувенирную продукцию), характеристики, Торжественное вручение, памятные подарки
Подготовка резерва	Работа с цехкомами, работа с заместителями профгрупоргов и молодежным активом, утверждение резерва перед отчетно-выборной кампанией	Работа с заместителями профгрупоргов и молодежным активом, формирование резерва перед отчетно-выборной кампанией
Проведение общественно-значимых мероприятий, профсоюзных конкурсов	Приглашение через круглые столы, личное общение, соцсети, председателей цеховых профорганизаций Максимальное поощрение участников конкурсов, мероприятий (номинации, сувениры) Много фото Учет участников, помощников Календарь с фотографиями Торжественное награждение	Личный пример, совместное участие, поддержка, поощрение, учет, торжественно награждение, информация о достижениях и фотографии на стендах

Организация работы ППО с профгрупоргами

ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод»

Организационное направление

- **Профком**
- **Учет**
- **Проведение отчетов-выборов**

Всего членов профсоюза	**чел**	**5481**
работающих	чел	3756
пенсионеров	чел	1727
Всего профсоюзных организаций подразделений		**32**
Избрано профсоюзных активистов (в т.ч. профгрупоргов)	чел	309 (152)

- **Цехком**
- **Взаимодействие с председателем цеховой профорганизации**
- **Своевременные перевыборы**

Обучение

- Профком

- Семинары
- Круглые столы
- Личное общение

- Цехком

- Собрания
- Личное общение
- Содействие обучению

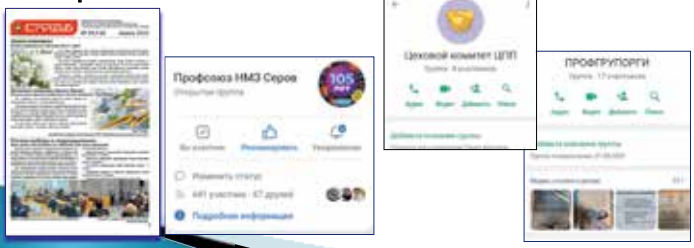
Информирование

- Профком

- Круглые столы
- Профсоюзные издания
- Соцсети

- Цехком

- Личное общение
- Расширенный цехком
- Мессенджеры



Консультирование, помощь

- Профком
  - Круглые столы
  - Памятки
  - Личное общение
- Цехком
  - Личное общение
  - Совместное решение вопросов

Контроль исполнения обязанностей, решений выборных органов

- Профком
  - Отчетно-выборные собрания
- Цехком
  - Личное общение
  - Расширенные заседания цехкома

Поощрение, представление к награждению

- Профком
- Учет
- Характеристики, представление к высшим наградам
- Торжественное награждение
- Памятные подарки, сувениры ППО
- Заметки в профсоюзных и корпоративных СМИ

- Цехком
- Ходатайства (награды, сувениры ППО)
- Торжественное награждение
- Памятные подарки

Подготовка резерва

- Профком
- Работа с цехкомами, с заместителями профгрупорга, молодежным активом
- Утверждение резерва

- Цехком
- Работа с заместителями профгрупорга, молодежным активом
- Формирование резерва

Проведение ОЗМ, профсоюзных конкурсов

- **Профком**
- Приглашение к участию (лично, через председателей ЦПО, соц.сети)
- Поощрение участников (максимально)
- Сувениры ППО
- Много фото, видеоролики (в соц.сети, на мероприятия)
- Учет участников, помощников
- Календарь с фотографиями
- Торжественное награждение

- **Цехком**
- Личный пример
- Совместное участие
- Поддержка
- Поощрение
- Учет
- Торжественное награждение
- Инфо и фото на стенды

Спасибо за внимание

- ППО ПАО «Надеждинский металлургический завод»
- г. Серов, Свердловская обл.

- Сайт: https://www.prof-serovmet.ru/
- Соцсети (ВК, ОК) Профсоюз НМЗ Серов

- Екатерина Мустяцы
- E.Mustyatsy@serovmet.ru
- 8 922 606 22 15

РЕЦЕПТЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ

Светлана Абдуллина,
инструктор по организационной и информационной работе ППО АО «ЧЭМК» ГМПР:

– Я представляю первичную профсоюзную организацию акционерного общества «Челябинский электрометаллургический комбинат». В течение 26 лет была работником этого предприятия, из них 14 лет (начиная с 2008 года по 2021 год) являлась

председателем профсоюзной организации одного из крупнейших подразделений комбината – цеха сепарации горячих шлаков.

В сентябре 2021 года стала инструктором по организационной и информационной работе профсоюзной организации предприятия. Хотя и был опыт организационной работы, но в масштабах комбината требовался иной подход.

После прошедшей отчетно-выборной кампании, проанализировав анкетные данные председателей цеховых организаций, состояние профсоюзного членства в подразделениях комбината, профсоюзный комитет принял решение о разработке и реализации программы обучения профлидеров.

Надо отметить, что данный проект носил уникальный характер. В первичной организации комбината впервые за много лет планировалось комплексное и системное обучение с глубоким погружением в основные вопросы профсоюзной деятельности, с уклоном на психологическую и мотивационную практику, с максимальным охватом председателей цеховых организаций.

Реализация проекта совпала с объявленным областной организацией ГМПР Годом профсоюзного обучения.

С идеей обучения профлидеров комбината председатель профорганизации Олег Дегтярев обратился к председателю областной организации профсоюза Юрию Горанову. Мы встретили отклик и понимание важности и актуальности осуществления данного проекта. Совместно с Челябинским учебно-методическим центром профсоюзов была разработана и успешно осуществлена программа обучения для 53 председателей цеховых профорганизаций.

Обучение продолжалось в течение 8 месяцев – с ноября 2021 г. по июнь 2022 г. Программа состояла из 8 обучающих модулей продолжительностью 65 учебных часов и охватывала все направления профсоюзной деятельности.

Преподавателями стали специалисты областной организации ГМПР. Они делились опытом ведения переговорных процессов, продвижения профсоюзов в социальных сетях, личностного роста профлидера. Особое внимание было уделено психологической подготовке. Такие темы как «Конфликтология», «Самоменеджмент», «Стрессоустойчивость» и другие были изучены в теории и апробированы в тестовом режиме.

По итогам проведенного обучения были определены выпускники, не пропустившие ни одного занятия, активно участвовавшие в учебном процессе и дополнительно посетившие Школу видеомейкеров и Школу молодого профсоюзного лидера, организованную областным комитетом ГМПР.

При подготовке и реализации проекта эффективно использованы возможности методического взаимодействия профсоюзных структур: профком ЧЭМК – Учебно-методический центр профсоюзов – областная организация ГМПР.

Хочется выразить огромную благодарность руководству областной организации ГМПР, ее председателю Горанову Юрию Александровичу за моральную поддержку и финансирование дальнейшей мотивационной программы по активному вовлечению в члены профсоюза.

По окончании обучения прошло не так много времени, но уже есть первые результаты. Численность членов профсоюза по итогам третьего квартала 2022 года увеличилась на 6%, в том числе благодаря конкурсу председателей цеховых организаций, который идет в настоящее время. В планах – разработка методического пособия для вновь избранных председателей цеховых организаций по приему в члены профсоюза, внедрение дополнительной мотивационной программы «Дисконтная карта члена профсоюза». С развитием сетевых технологий рассматривается вопрос изучения и внедрения мобильного приложения «Мой профсоюз». Но главной целью было, есть и будет увеличение членства в профсоюзе и консолидация сил для решения текущих задач.

Выполняя план практических мер по реализации «Программы действий Горно-металлургического профсоюза России» в области организационной работы профсоюзный комитет комбината и далее будет обеспечивать системное профсоюзное образование, повышать квалификацию профсоюзного актива на всех уровнях, вести работу по широкому вовлечению в образовательный процесс большего числа членов профсоюза.

И сегодняшний семинар для специалистов по организационной работе на предприятиях горно-металлургического комплекса, который проходит в Москве – это тоже часть программы обучения, где мы можем и поделиться опытом, и принять на вооруже-

ние новые формы организационной работы. Выражаю огромную благодарность Центральному Совету ГМПР за оказанную честь и предоставленную возможность быть участником данного мероприятия.

ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА. КТО ОНИ?

Михаил Юхин,
заведующий организационным отделом ППО Группы ПАО «ММК» ГМПР:

– Рассмотрим структуру, действующую в большинстве профсоюзных организаций ГМПР. Первый уровень – постоянно действующий коллегиальный руководящий орган – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Уровнем, следующим ниже по иерархии за профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, является профсоюзный комитет крупного подразделения, производства (металлургического и прокатного) или Общества. На данном этапе сформированы комиссии по направлениям деятельности, выбран профсоюзный комитет и его председатель, который, как показывает практика, в 90% случаев является освобожденным, то есть независимым от работодателя в финансовом плане. Именно этот фактор и позволяет вести переговоры и осуществлять деятельности по защите и представительству прав и интересов членов профсоюза на должном уровне.

Далее по структуре следует уровень профсоюзных организаций цехов и подразделений подобного уровня. Обращаю ваше внимание, что на этом этапе также происходят формирование и выборы профсоюзного (цехового) комитета, комиссий по направлениям, председателя цехового комитета, в должностных обязанностях которых прописано проведение заседаний для принятия определенных решений, необходимость нести ответственность за принятые решения, ведение немалого документооборота, и все это на неосвобожденных должностях.

Как показывает практика, давайте будем смотреть правде в глаза, документооборот в профорганизациях цехов ведется не на удовлетворительном уровне по большей части не из-за персональных характеристик профлидера, а по причине отсутствия времени. Работодатель на постоянной основе проводит оптимизацию кадров, и на каком бы высоком уровне ни был уровень социального партнерства, возможность, а соответственно и количество так называемых подснежников, стремительно сокращается, а в большинстве подразделений отсутствует вовсе. Что касается качества, принципиальности, можно сказать, беспристрастности решений, принимаемых на уровне цеха, то все мы люди взрослые и все работаем за деньги, соответственно, вполне ожидаемо, что решения будут приняты только с полного согласования руководителя подразделения. Ни о какой независимости говорить не приходится. Вот и получается, что работа проводится огромная, а ее эффективность и результативность оставляют желать лучшего.

Основным же и самым многочисленным является уровень профгрупп, который также присутствует во всех профорганизациях любой первички нашего профсоюза.

Все, что было мной сказано, и сподвигло нашу организацию на внедрение в 2011 году института доверенных лиц членов профсоюза.

Что же за зверь такой невиданный – доверенное лицо членов профсоюза?

Выборный профсоюзный орган. Избирается на конференции или собрании структурного подразделения. Возглавляет и организует работу профсоюзной организации структурного подразделения и несет ответственность за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов.

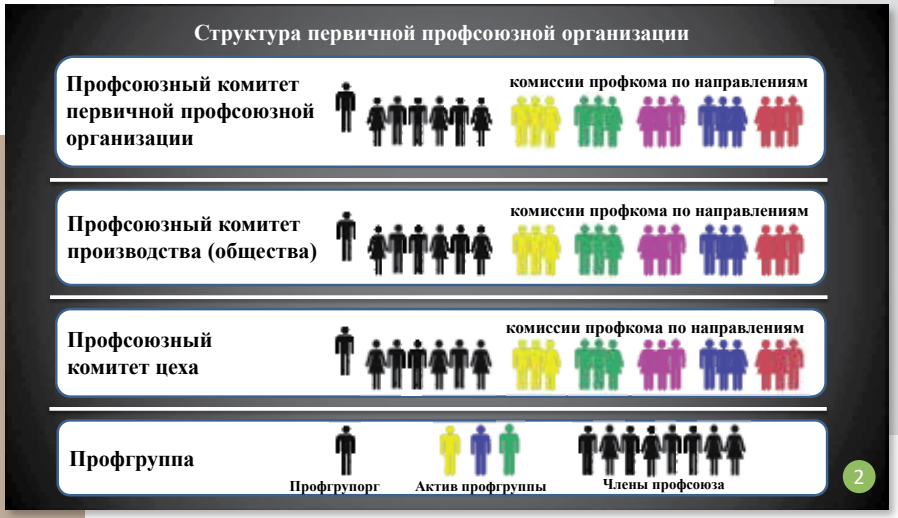
Конечно же, его функционал, права и обязанности гораздо шире указанной формулировки, но по своей сути ничем не отличаются от председателя цехового комитета – при отсутствии документооборота, связанного с деятельностью профсоюзного комитета.

И сразу оговорюсь, что не стоит путать с уполномоченными профсоюзной организации, которые назначаются. Это выборная должность.

Давайте рассмотрим, как выглядит структура первички с доверенными лицами членов профсоюза.

Уровни профсоюзных комитетов самой первички и производств или обществ сохраняются, так как практически не имеют дублирующего функционала. А вот как раз-таки деятельность профсоюзных комитетов цеховых профсоюзных организаций, не имеющих эффективных инструментов по ведению своей деятельности, какого-то уникального функционала, не формирующих бюджет, является анахронизмом. Главным достижением при внедрении доверенных лиц является возможность направить освободившееся время и силы на работу с большим числом членов профсоюза, соответственно, повысить эффективность их деятельности и уровень представительства интересов и прав членов профсоюза, снизить напряженность отношений с руководством и налаживание прямых коммуникаций с рядовыми членами профсоюза.

Доверенные лица членов профсоюза



Цель – совершенствование структуры

Доверенное лицо – выборный профсоюзный орган. Возглавляет и организует работу профсоюзной организации структурного подразделения и несет ответственность за выполнение решений вышестоящих профсоюзных органов.

3

Структура первичной профсоюзной организации

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации

комиссии профкома по направлениям

Профсоюзный комитет производства (общества)

комиссии профкома по направлениям

Профсоюзная организация цеха

Доверенное лицо членов профсоюза

ответственные по направлениям

Профгруппа

Профгрупорг

Актив профгруппы

Члены профсоюза

4

Структура ППО

- Председатель первичной профсоюзной организации
- 24 председателя профсоюзных комитетов структурных подразделений
- 118 доверенных лиц членов профсоюза
- 850 профгрупоргов
- 46 900 членов профсоюза

5

Преимущества

- **Уменьшение количества выборных профсоюзных органов**
- **Перенос ответственности за принимаемые решения на более высокий уровень и отсутствие влияния руководителя структурного подразделения**
- **Отпадает необходимость ведения делопроизводства профсоюзного комитета**

6

Положение о доверенном лице членов профсоюза

7

НЕ ЗАБЫВАЕМ ГОВОРИТЬ: «СПАСИБО!»

Галина Кудряшова,
заведующий организационно-массовым отделом ППО «РУСАЛ Красноярск»:

– Первичная профсоюзная организация «РУСАЛ Красноярск» в следующем году отмечает 60-летие.

Численность работников – 6658 чел, членов профсоюза – 6182 (с учетом студентов и ветеранов).

Уровень профсоюзного членства в целом по организации – 74,7%, в том числе:

- по основному производству КрАЗ – 87,0%;
- по ремонтным организациям Филиал ИСО – 53,6%;
- по дочерним организациям – 36,8%.

В структуре первички 26 профсоюзных организаций подразделений, два освобожденных председателя – в дирекции по электролизному производству с численностью членов профсоюза 2671 чел., и в филиале. ООО «ИСО» в г. Красноярск – 733 членов профсоюза.

Избрано 107 профгрупоргов, 140 уполномоченных по охране труда.

Состав профсоюзного комитета профорганизации предприятия – 16 чел., заседания профкома проводятся один раз в неделю – в 9.00 по понедельникам. Оперативная связь с председателями цеховых организаций осуществляется через мессенджер WhatsApp и Telegram.

Проводятся ежеквартальные информационные встречи с новыми работниками КрАЗа для того, чтобы рассказать о роли профсоюзной организации в системе трудовых отношений, ее целях и задачах, необходимости и полезности.

Из опыта работы известно, что привлечь в организацию человека проще, чем его удержать. Поэтому, помимо основной работы по всем видам деятельности, мы особое внимание уделяем мотивации через поощрения членов профсоюза, которые имеют активную жизненную позицию и своим участием в деятельности профсоюза способствуют его укреплению и повышению авторитета.

Теперь подробнее.

- Новым членам профсоюза при вручении профсоюзного билета дарим фирменную кружку. Торжественный прием проходит в коллективе для популяризации профсоюза. На кружке нанесены основные направления работы профкома и номера телефонов руководителей и специалистов профорганизации.
- Проводим награждение к профессиональным праздникам – Дню металлурга почетными грамотами и знаками ГМПР, ФНПР, Федерации профсоюзов Красноярского края, краевой организации ГМПР, первички. Сразу скажу, очень жаль, что знак и грамота ФНПР

теперь не учитываются при присвоении звания «Ветеран труда», раньше, во всяком случае в нашем крае, это действовало.

- С 2021 г. в ППО «РУСАЛ Красноярск» действуют положения:
  - О награждении нагрудным знаком «За активную работу в профсоюзной организации» – в течение года награждаются три человека (профгрупорги, члены комиссий, физорги и др. категории профактива);
  - «За лучшую организацию профсоюзной работы» – в течение года награждается один человек (председатель цеховой организации, профгрупорг);
  - «Лучший уполномоченный по охране труда» – награждается один человек в год.
- С 1 января 2022 г. действует положение о почетном звании «Ветеран первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» – для поощрения профсоюзных активистов и членов профсоюза, увольняющихся с предприятия:
  - по инициативе работника в связи с уходом на пенсию;
  - по соглашению сторон;
  - в связи с ликвидацией предприятия, по сокращению численности или штата работников;
  - по состоянию здоровья;
  - по истечении срока трудового договора.
- «Книга почета» – ежегодно в нее заносятся имена лучших профсоюзных активистов. Готовим большой материал о человеке с его биографией, воспоминаниями о коллективе, о профсоюзной работе, о мероприятиях. Во время торжественного мероприятия, посвященного Дню металлурга, вручаем свидетельство о занесении в Книгу почета и денежную премию 10000 руб.

На сегодня в Книгу занесены имена 25 профактивистов. Это не только действующие работники, но и ветераны профсоюзной организации. Ежегодно в Книгу заносятся имена 5 профактивистов.

- Ежегодно проводится конкурс «Лучший профгрупорг». Победители получают почетную грамоту, денежную премию, а их фото размещается на стенде «Лучшие профсоюзные активисты».
- Во время отчетно-выборной конференции в 2021 г. вручали именные награды: волонтерам (за оказание помощи во время пандемии); председателям цеховых профорганизаций, кто ушел на

заслуженный отдых во время отчетного периода; профактивистам, особо проявившим себя в период отчетного периода.

- При чествовании юбиляров в связи с 50, 60-летием вручаем памятный подарок.
- Поздравление работников – членов профсоюза со стажем работы на предприятии 10, 20, 30, 40... лет. Информация, фотографии размещаются в профсоюзной газете, социальных сетях. Вручение памятных подарков происходит обязательно в коллективе. Люди благодарят за внимание.
- Активные члены профсоюза отмечаются на выпускаемом ежегодно профсоюзном календаре.

Также разработана система премирования профсоюзных кадров и актива:

- Профсоюзный комитет ежеквартально поощряет председателей цеховых организаций и профгрупоргов (ДпЭП) по итогам работы. При этом учитываются:
  - уровень профсоюзного членства в организации;
  - участие в мероприятиях, проводимых профкомом предприятия;
  - исполнительская дисциплина (выполнение поручений, посещение заседаний профкома, проведение заседаний профсоюзных комитетов структурных подразделений, собраний профгрупп и т.д.);
  - ведение делопроизводства, учет членов профсоюза и др.
- Профсоюзный актив имеет преимущества при распределении билетов на досуговые мероприятия (спортивные и культурные), Например, в 2019 г. в Красноярске проводилась Универсиада, на всех билетов не хватало – вручали профактивистам. Кто смотрит информацию в ВКонтакте «Профком РУСАЛ Красноярск ГМПР», мог обратить внимание на объявления о бесплатных билетах на баскетбол, хоккей и др.

Думаю, не мы одни сталкиваемся с ситуацией, когда люди, отработавшие долгое время на предприятии, пишут заявление о выходе из профсоюза (дети выросли, ничем не пользуюсь...). Для сохранения в наших рядах такой категории работников мы разработали положение о материальной поддержке членов профсоюза в связи с уходом на пенсию – за каждый год профсоюзного членства выпла-

чивается определенная сумма. И по итогу при выходе на пенсию человек получает довольно приличное вознаграждение.

Уважаемые коллеги, это часть наших фишек, которые использует организация для поощрения и благодарности членов профсоюза. Методы моральной и материальной мотивации разные, и каждая организация определяет их самостоятельно в зависимости от своих возможностей. Общее для всех остается одно – побудить человека быть в профсоюзе и приносить пользу своей организации.

ФИРМЕННЫЕ КРУЖКИ НОВЫМ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

Торжественное вручение происходит при всем коллективе.

Нагрудный знак
«За активную работу в профсоюзной организации»

Положение о нагрудном знаке
«За активную работу в профсоюзной организации»
Первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск»

I. Общие положения

II. Нагрудные наградные знаки

III. Порядок представления материалов на награждение

Нагрудный знак
«За лучшую организацию профсоюзной работы»

Нагрудный знак
«Лучший уполномоченный по охране труда»

Почетный знак

«Ветеран ППО «РУСАЛ Красноярск»

Положение о почетном звании
«Ветеран Первичной профсоюзной организации
«РУСАЛ Красноярск»

Вступает в действие с 01.01.2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях поощрения профсоюзных работников за профессиональную и многолетнюю добросовестную деятельность в профсоюзной организации в деле укрепления профсоюзного движения, признания личного вклада профсоюзных работников в отстаивание и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

1.2. Почетное звание «Ветеран Первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» присваивается профсоюзным комитетом ППО «РУСАЛ Красноярск» для поощрения профсоюзных активистов и членов профсоюза, увольняющихся с предприятия:
- по инициативе работника, в связи с уходом на пенсию;
- по соглашению сторон;
- в связи с ликвидацией предприятия, по сокращению численности или штата работников;
- по состоянию здоровья;
- по истечению срока трудового договора.

1.3. Почетное звание «Ветеран Первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» присваивается членам профсоюза и профсоюзным активистам за активную общественную деятельность в профсоюзной организации по защите социально-экономических прав и интересов членов профсоюза, повышение культурного уровня членов профсоюза, приоритетную трудового образования, активное участие в решении конкретных вопросов улучшения условий труда и быта работников.

2. Награждение нагрудным знаком

2.1. Почетное звание «Ветеран первичной профсоюзной организации «РУСАЛ Красноярск» присваивается:
- профсоюзным активистам, имеющим профсоюзный стаж в ППО «РУСАЛ

Книга Почета

Именные награды

Волонтерам
(за помощь во время пандемии)

Ветеранам, не потерявшим связь с профсоюзом

Особо отличившимся профактивистам

Подарки с юбилеями со дня рождения

Поздравление работников со стажем работы на предприятии (10,20,30… лет)

Ежегодные профсоюзные календари

- Обязательное условие – лица членов профсоюза

И ИНФОРМИРОВАНИЕ, И ПРОПАГАНДА, И МНОГОЕ ДРУГОЕ...

Надежда Короткая,
специалист по организационной работе ППО ПАО «Северсталь» ГМПР:

– Организационное и информационное направления работы тесно связаны, т.к. имеют общую задачу: мотивацию профсоюзного членства. Что такое профсоюз, как профсоюзная организация участвует в процессах, которые реализуются на предприятии, какие вопросы решает профком подразделения, как защищает права и интересы кол-

лектива – обо всем этом рассказываем в информационных ресурсах профсоюзной организации.

Мы стараемся быть представлены на всех существующих информационных каналах, чтобы было больше возможностей узнать о нас и нашей работе. Интернет-ресурсы – одни из самых популярных каналов коммуникации в современном обществе.

В мае 2021 года профсоюзная организация «Северстали» открыла канал на видеохостинге YouTube. Здесь публикуются сюжеты о людях труда, юридические консультации, интервью с лидерами профсоюзного движения и социальными партнерами. Данный ресурс предназначен для формирования положительного имиджа организации и мотивации профсоюзного членства.

Среди задач:

- информирование работников предприятия о деятельности профсоюзной организации;
- повышение значимости роли человека труда, престижа рабочих профессий;
- знакомство с профсоюзным движением и формирование позитивного имиджа профсоюза среди молодежи;
- освещение культурно-массовой работы профкома «Северсталь»;
- поддержка акций солидарности других профсоюзных организаций;
- сохранение профсоюзных традиций;
- формирование правильной гражданской позиции по социально-значимым вопросам.

За прошедшее время на канале опубликованы 62 видеоролика, более 350 человек являются его подписчиками, а количество просмотров популярных сюжетов подходит к отметке 10000. Большой популярностью канал пользуется у молодежи.

В 2022 году профорганизация «Северстали» отметила 70-летие. В связи с этим о самых главных достижениях профсоюзной организации за последние 20 лет рассказывали участники событий. Профком выпустил печатный буклет и серию видеоинтервью, где ветераны, социальные партнеры и профактив рассказывают о значении профсоюза, приводят примеры реальных дел, которые оказали зна-

чительное влияние на ситуацию и помогли улучшить положение трудящихся. Эти материалы объединены в единый медиапроект «Пишем историю вместе», они опубликованы на канале «В руках трудящихся» и собраны на сайте: пишемисториювместе.рф. Данная информация также используется в качестве аргументов при мотивации профсоюзного членства.

С августа 2022 года начато создание подкастов о профсоюзе «У всех на уме». Аудиозаписи размещаются во ВКонтакте. В ходе бесед и интервью спикеры рассказывают о положительных сторонах участия в профсоюзной организации, вовлекают в организацию, рассуждают на самые злободневные темы. Удобно, что послушать интервью можно, когда ты едешь в автобусе или занимаешься домашними делами.

Чем больше мы представлены в информационном пространстве, тем больше о нас знают, тем мы становимся более привлекательными для работников.

Для повышения эффективности работы профсоюзного актива и кадров в первичной организации разработана система материальной и нематериальной мотивации и оценки деятельности профсоюзного актива разных категорий. Разработаны и действуют положения о премировании профгрупоргов, неосвобожденных и освобожденных председателей цеховых организаций.

Для каждой категории в положениях прописаны критерии оценки. Основные из них – динамика уровня профсоюзного членства, работа по мотивации вновь принятых работников, безопасность труда, ведение информационной работы, участие в организации мероприятий, работа по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников, исполнение финансовой дисциплины. При выборе критериев для оценки всех категорий актива руководствуемся конкретной измеримостью результата.

Есть блокирующие критерии. Например, для профгрупоргов, это членство в профгруппе менее 50%. Для освобожденных председателей профкомов блокирующим критерием является наличие смертельной травмы в подразделении. Если мы понимаем, что критерии оценки не могут объективно оценить работу актива, то критерии корректируются и вносятся изменения в положения. Оценка и выплата премии производятся ежеквартально.

С момента действия положения по премированию профгрупоргов (с 2019 года по настоящее время) более чем на 12% выросло количество премируемых и оцененных на высший балл профгрупоргов. Ежеквартальная оценка активизировала работу самих профгрупоргов, председатели больше общаются с ними, оперативно замечают тех, кто не ведет общественную работу и проводят перевыборы.

Итоги оценки рассматриваются и утверждаются на заседании профкомов подразделений и заседании президиума первичной профсоюзной организации ПАО «Северсталь». Лучшие профактивисты по итогам года поощряются наградами профсоюзной организации ПАО «Северсталь», выдвигаются на участие в отраслевых мероприятиях и конкурсах, о них рассказываем на наших информационных ресурсах.

Грамотно выстроенная система поощрения позволяет мотивировать профактив к активной и постоянной общественной работе, как следствие – увеличение членства в профгруппах, цехах и в целом по первичной профсоюзной организации.

Северсталь

ГМПР

Новые информационные проекты в организационной работе ППО ПАО «Северсталь»

YouTube-канал "В руках трудящихся" – информационный ресурс профкома «Северстали»

Цель канала – мотивация профсоюзного членства, создание имиджа профсоюзной организации

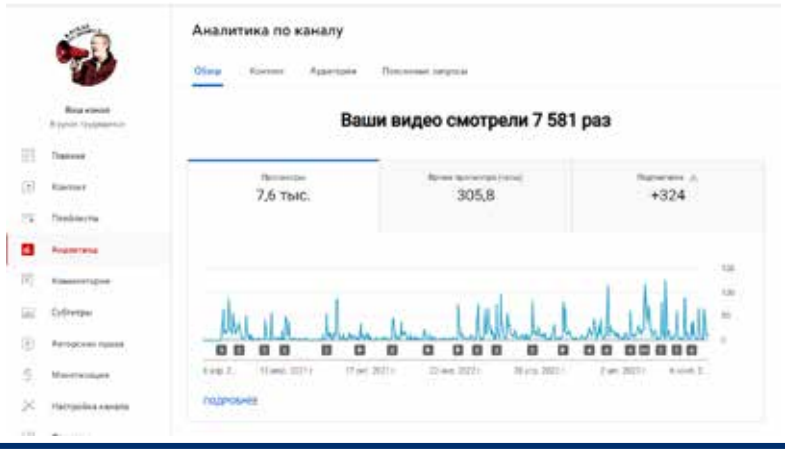
Задачи канала:

- Информирование работников предприятия о деятельности профсоюзной организации;
- Повышение значимости роли человека труда, престижа рабочих профессий;
- Знакомство с профсоюзным движением и формирование его позитивного образа среди молодежи;
- Освещение культурно-массовой работы профкома «Северстали»;
- Поддержка акций солидарности других профсоюзных организаций;
- Сохранение профсоюзных традиций;
- Формирование правильной гражданской позиции по социально-значимым вопросам.

Сюжеты о людях труда, юридические консультации, интервью с интересными общественными и профсоюзными лидерами.

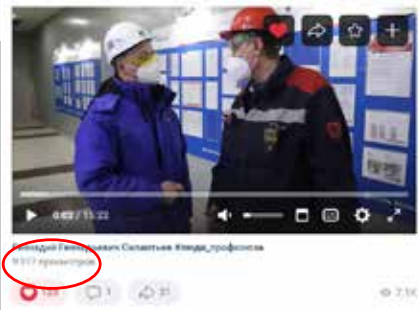
Любое несанкционированное копирование, распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Статистика канала



Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Самый популярный контент за период



Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Самый популярный контент за период

Гимн горно-металлургического профсоюза. Хор "Поющая Северсталь", г....

ВООО ГМПР, профком "Северстали"

863 просмотра · год назад

С 30-летием ГМПР!

ВООО ГМПР, профком "Северстали"

506 просмотров · год назад

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Информирование работников предприятия о деятельности профсоюзной организации

Помогаем мобилизованным черепов...

Встреча профактива с мэром Череповца Вадимом Германовым

Профсоюз повлиял на законопроект

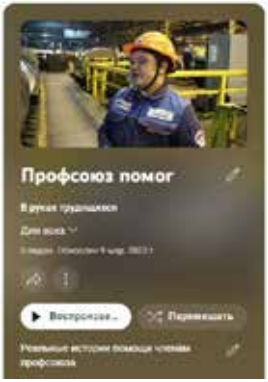
О мобилизации и как помогает профсоюз?

Вторая доставка посылок мобилизованным работникам ПАО...

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Информирование работников предприятия о деятельности профсоюзной организации

Рубрика #профсоюз_помог



Участие профсоюза в спецоценке

В руках трудящихся

Улучшили условия труда

В руках трудящихся

Защитили помощника машиниста

В руках трудящихся

Помогли выйти на досрочную пенсию // получить льготу

В руках трудящихся

Профсоюз помог /// Первый выпуск

В руках трудящихся

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

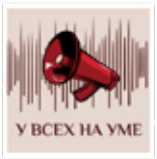
Проект к 70-летию профсоюзной организации «Северстали» #пишем_историю_вместе

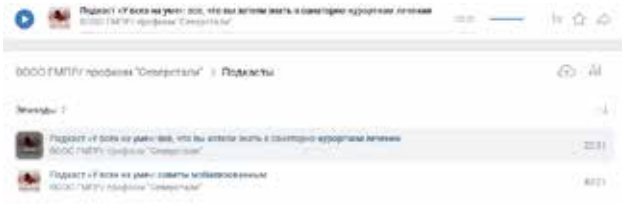
В августе 2022 года профсоюзная организация "Северстали" отметила 70-летний юбилей.

О главных достижениях организации за последние 20 лет рассказывает медиапроект **#пишем_историю_вместе**

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Рубрика подкастов «У всех на уме»





Подкаст «У всех на уме»: все, что вы хотели знать о санаторно-курортном лечении

Подкаст «У всех на уме»: советы мобилизованным

Любое несанкционированное копирование, распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Северсталь

ГМПР

Система премирования профактива в ППО ПАО «Северсталь»

Оценка и премирование профактива в ППО ПАО «Северсталь»

Категории премируемого профактива:

профгрупорги, неосвобожденные председатели профкомов цехов, освобожденные председатели и помощники председателей профкомов структурных подразделений

Цель премирования:

мотивация к активной и постоянной общественной работе, как следствие - увеличение членства в профгруппах, цехах и в целом по первичной профсоюзной организации

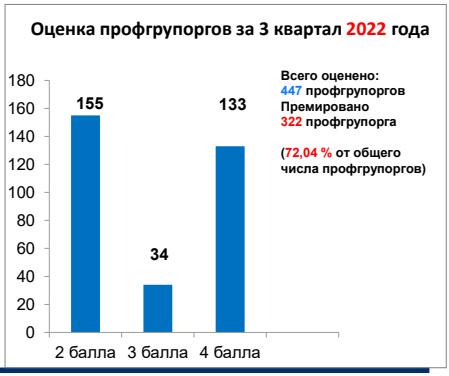
Периодичность оценки профактива:

ежеквартально

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Оценка и премирование профгрупоргов

За 3 года количество профгрупоргов, получающих премию, увеличилось, как и количество профгрупоргов набравших максимальное количество баллов



Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Оценка и премирование неосвобожденных председателей профкомов

90 председателей профкомов оценивается ежеквартально по положению

Размер премирования зависит от численности коллектива и качества работы председателя

Критерии оценки:

- динамика профсоюзного членства
- работа с вновь принятыми
- организация работы профгрупоргов
- проведение мероприятий
- участие в профсоюзных мероприятиях всех уровней
- информационная работа
- организация санаторно-курортного лечения

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

Оценка и премирование освобожденных работников профкома

Оцениваются освобожденные председатели профкомов и помощники председателей профкомов

Критерии оценки:

- **динамика профсоюзного членства (базовая и амбициозная цель)**
- **безопасность труда (травматизм и работа с уполномоченными)**
- **финансовая дисциплина**
- **работа по СКЛ**

Любое несанкционированное копирование, раскрытие или распространение материалов, содержащихся в данном документе (или приложениях к нему), строго запрещено.

ОБЩЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Николай Ермин,
заведующий организационно-административным отделом первичной профсоюзной организации ПАО «НЛМК» ГМПР:

– Мир стремительно меняется. На смену старому приходит новое, и каждому из нас необходимо адаптироваться к изменившимся условиям. И человеку, и предприятию, и профсоюзу.

Профсоюзная работа всегда базировалась на личном общении, всегда и везде мы говорили о том, как важно общаться, разговаривать, объяснять, информировать именно при личной встрече. Мы придерживаемся такого мнения и сегодня. Но в меняющемся мире на первый план выходят цифровые технологии и слово «цифровизация», раньше казавшееся чем-то фантастическим, звучит сегодня все чаще.

Пандемия, совсем недавно державшая нас в жестких рамках эпидситуации, перевела работу во многих отраслях в онлайн-формат, и к тем средствам и методам, которые прежде использовались точечно, мы стали обращаться регулярно.

Одним из основных каналов передачи информации и получения обратной связи в онлайн-формате в нашей первичной организации является популярный мессенджер WhatsApp. Сначала были созданы группы-беседы для профсоюзного актива: освобожденных и неосвобожденных председателей профорганизаций структурных подразделений. В этих группах публиковалась самая актуальная информация. Затем, принимая во внимание успешный опыт работы на площадке этого мессенджера, мы создали подобные беседы для всех профсоюзных ячеек структурных подразделений, и сегодня профсоюзный актив в цехах тоже оперативно решает возникающие вопросы посредством WhatsApp. Однако это не значит, что все общение с профактивом, и тем более с членами профсоюза, нужно перевести на интернет-рельсы. Мы по-прежнему уверены, что лучше личной беседы и живого общения пока еще ничего не придумали. Тем не менее в качестве дополнительной площадки для информирования и получения обратной связи мессенджеры очень хороши.

Мы успешно освоили такую форму работы, как проведение конференций в интернете. Рабочие места всех наших председателей профорганизаций структурных подразделений оборудованы необходимым программным обеспечением и видеокамерами для конференцсвязи. Популярные сегодня Skype и Zoom– еще две хорошие площадки для общения.

Используя цифровые платформы, мы смотрим в одном направлении с работодателем, как и положено настоящим социальным партнерам. Для новолипчан создан корпоративный портал, ко-

торый включает в себя массу всевозможных цифровых сервисов. Пока мы ограничились только открытием профсоюзного сообщества на корпоративном портале. Здесь работники могут задать вопрос, ознакомиться с актуальной информацией и новостями.

Не теряет актуальности и наша профсоюзная газета «Сегодня и завтра». К слову, единственная профсоюзная газета в области. Здесь в рубриках «Профсоюз в лицах», «Золотой фонд», «Будни комбината», «Поколение NEXT» и других публикуются истории о металлургах – членах профсоюза, освещаются все проводимые первичкой мероприятия и акции, рассказывается о производстве.

Одной из положительно зарекомендовавших себя практик является присутствие специалистов профсоюзного комитета и председателей профорганизаций структурных подразделений на вводных инструктажах для вновь принятых работников. Здесь в доступной форме с использованием видеопрезентации и информационных буклетов профактив рассказывает новым сотрудникам о том, что такое профсоюз и почему важно быть членом этой организации. Благодаря такой практике нам удается не только сохранять профсоюзное членство на хорошем уровне, но и постепенно увеличивать его.

В цехах комбината размещены информационные стенды, на всех мероприятиях вручается наша рекламная продукция.

Постепенно в нашу жизнь возвращаются привычные форматы мероприятий, однако отказываться от наработок было бы непростительно, тем более что цифровизация развивается быстрыми темпами.

Мы готовы поделиться опытом работы и с удовольствием и интересом выслушаем коллег, в чьих организациях наверняка также есть интересный опыт.

ЧЛЕНЫ БЫВШИЕ, ПРОБЛЕМЫ НАСТОЯЩИЕ

Наталия Иванчикова,
председатель организационно-массовой комиссии первичной профсоюзной организации ПАО «Ревдинский завод ОЦМ»:

– Работаю в прессово-волочильном цехе резчиком на пилах-ножовках и станках. Также являюсь председателем оргмассовой комиссии профкома.

На учете в профсоюзной организации состоит 560 человек, что составляет 70% от численности работающих на предприятии. Профсоюз сегодня – это единственная

организация, которая защищает социально-экономические права работников, добивается выполнения социальных гарантий, улучшает микроклимат в коллективе.

Главным и основополагающим в работе профсоюзной организации с целью привлечения в ее состав большего числа людей, является четко выстроенная система информирования работников. Информируем через газету, в сети интернет, через мессенджеры WhatsApp и Telegram.

Много времени отводим личным беседам, размещаем текущую информацию на профсоюзных уголках и на стендах.

Наиболее важным этапом в этом направлении считаю разработку и заключение коллективного договора, а также контроль его выполнения. В период действия коллективного договора ежегодно проводятся его проверки с отчетами представителей сторон. 23 декабря 2021 года у нас заключен коллективный договор на 3 года – с 2022 по 2024.

В Трудовом кодексе РФ закреплено понятие социального партнерства в сфере труда как система взаимоотношений между работодателем и работниками, направленное на обеспечение согласования интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений.

Согласно договоренностям при трудоустройстве на наш завод работники посещают профком, где с ним проводится информационно-разъяснительная работа о деятельности профсоюзной организации, после которой он принимает решение о вступлении в профсоюз.

К сожалению, не все пишут заявления о вступлении, есть определенные сомнения. Но поработав на предприятии, меняют свое решение, так как часть мероприятий мы проводим только для членов профсоюза.

Профсоюзный комитет старается проявить заботу о каждом члене профсоюза не только в создании благоприятных, комфортных условий на рабочих местах, но и достойном досуге для работников и их семей.

Усилиями комитета организуются массовые мероприятия к праздникам, профессиональным датам. Эти мероприятия сближают членов коллектива, заряжают их энергией для дальнейшей пло-

дотворной работы. Хороший отдых способствует работоспособности и поднятию жизненного тонуса, созданию хорошего микроклимата, сплочению коллектива.

В июле 2019 года наша профсоюзная организация внедрила систему профсоюзного дисконта. А это значит, что сегодня каждому члену профсоюза выдаются дисконтные карты с системой скидок в определенных торговых сетях. Это также стимулирует работников вступать в профсоюз.

Хочется отметить, что есть и отрицательная сторона. Те люди, которые выходят из профсоюза, пытаются негативно влиять на вновь пришедшую молодежь в коллективе. А почему уходят? Так как не хотят платить взносы. И отговаривают вновь пришедших на предприятие вступать в профсоюз.

На сегодня наша задача – активно вести разъяснительные беседы, чтобы добиться хороших результатов.

В наше непростое время необходимо быть сплоченными, едиными в решениях задач, касающихся каждого члена профсоюза и коллектива в целом. Это работа с людьми и для людей.

СТЕПЕНЬ ДОВЕРИЯ

Алексей Арбузов,
председатель первичной профсоюзной организации «Белорецкий металлургический комбинат»:

– Первичная профсоюзная организация АО «БМК» – старейшая и самая крупная в Белорецке. Она образована в 1905 году, объединяет 3908 членов профсоюза, или 76,9% всего трудового

коллектива нашего комбината. На учете и профобслуживании в ППО АО «БМК» состоит 5 профсоюзных организаций дочерних обществ численностью 387 членов ГМПР.

Профсоюзная организация, как и все организации ГМПР, осуществляет многоплановую деятельность среди членов профсоюза.

Участники круглого стола поделились опытом по ряду направлений организационной работы, я бы хотел остановиться на мотивации профсоюзного членства через культурно-массовую, спортивную и информационную работу.

Трудовой коллектив для наших членов профсоюза является второй семьей, где не только проходят рабочие будни, но и с радостью работники комбината проводят свой досуг.

Ежегодно профсоюзный комитет организует культурно-массовые мероприятия: чествование работников – членов профсоюза, ушедших на заслуженный отдых, новогодние представления для первоклашек. По инициативе женсовета в честь 260-летия комбината и города Белорецка в малом зале городской картинной галереи прошла художественная выставка «Город мастеров». В экспозиции были представлены картины и предметы декоративно-прикладного искусства, авторами которых являлись работники и ветераны комбината.

Дополнительно к спортивным мероприятиям, входящим в программу комплексной спартакиады АО «Белорецкий металлургический комбинат», профсоюзный комитет проводит соревнования по настольному теннису, участвует в республиканских соревнованиях по пулевой стрельбе, лыжным гонкам и теннису.

В этом году, с перерывом в пять лет, вновь прошел традиционный большой спортивный праздник «Всей семьей на стадион». В нем приняли участие 92 семьи с детьми. Проведены семейные старты на воде «Веселый дельфин», посвященные Дню матери.

Работники – члены профсоюза активно участвуют в конкурсах, проводимых республиканской организацией Башкортостана и Центральным Советом Горно-металлургического профсоюза России.

При профсоюзном комитете действует касса взаимопомощи – еще один положительный момент для привлечения работников в члены ГМПР. Профком ее создал в 2009 году. За это время работники комбината – члены профсоюза воспользовались беспроцентны-

ми ссудами 26 778 раз. Сегодня ее услугами пользуется 2 309 (59%) человек.

Наша организация не осталась в стороне от событий, связанных со специальной военной операцией. По инициативе профкома был организован сбор гуманитарной помощи для мобилизованных работников нашего предприятия.

Осуществляя максимальное информирование работников о деятельности нашей профсоюзной организации, республиканского комитета и Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России и всех мероприятий, мы тем самым повышаем интерес и мотивируем их вступать в профсоюз.

Ежемесячно отслеживая ситуацию, мы можем сказать, что данное направление деятельности дает положительный эффект.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: cs@gmpr.ru; info@gmpr.ru
http://www.gmpr.ru
8(495) 692-09-53; 692-13-62

Подписано в печать 00.00.2023.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 000 экз. Заказ 23–000.
Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
109147, Москва, ул. Марксистская, д. 34, к. 10
www.группаморе.рф
e-mail: sea.more@mail.ru

http://vk.com/gmpr_info

https://rutube.ru/channel/28424611/

www.youtube.com/TheGMPR

https://t.me/GMPR_Info