Приложение 1

к постановлению Президиума ФОП № 69 от 26.06.2019 г.

Информация о практике работы по организационному

укреплению координационного совета организаций профсоюзов в Калачинском муниципальном районе Омской области,

ППОО «ЦКБА», ООО Росхимпрофсоюза

Жизнь показывает, что сегодня только сильные общероссийские профсоюзы, объединенные Федерацией Независимых Профсоюзов России, которая представлена на региональном уровне территориальными объединениями организаций профсоюзов, способны достойно защищать интересы трудящихся и добиваться реализации права работников на достойный труд и социальную справедливость.

На сегодняшний день вопрос организационного укрепления профсоюзов едва ли не самый главный в профсоюзном движении нашей страны. Только массовая, хорошо организованная, имеющая в своем арсенале достаточно квалифицированных кадров и устойчивое финансовое положение организация сможет в полной мере выполнять защитные функции.

Эффективному выполнению защитных функций препятствуют не только внешние, но и серьезные внутренние проблемы в профсоюзном движении: продолжается снижение численности членов профсоюзов, что приводит организационному, кадровому и финансовому ослаблению профсоюзных организаций.

Одна из сильных сторон профсоюзов — массовый характер организации. Если в советское время этот ресурс являлся лишь фактором пополнения профсоюзного бюджета (каждый член профсоюза ежемесячно перечислял 1 % своей зарплаты на нужды организации), то сегодня массовость профсоюзов является зачастую решающим фактором в переговорах с работодателями.

В Калачинском районе по состоянию на 01.01.2019 года 84 хозяйствующих субъектов с численностью более 15 работающих, ведут производственную деятельность, в которых работает 7624 человека. Профсоюзные организации имеются в 56 (66,7 %) с численностью работающих 3972 человека (52,1 %).

Районный координационный совет состоит из 12 профсоюзных организаций со своей структурой, 3 из которых, являются райкомами (АПК, образования и науки и культуры) и 9 ППО.

Численность членов профсоюзов ежегодно снижается по объективным причинам: структурная перестройка экономики, сокращение количества работающих в отраслях, реорганизация и ликвидация предприятий и ряд других причин (только за 9 мес. 2017 г. – 13 предприятий перестали существовать на территории КМР), (в 2008 г. было 115 предприятий на которых работало 9772 чел.).

Лишение прав профсоюзов на управление социальным страхованием, ослабление их функций в сфере охраны труда и надзора, за соблюдением трудового законодательства за счет изъятия из ведения профсою­зов государственной технической инспекции, продолжающаяся тенденция сокращения правовой базы деятельности профсоюзов и другие действия, как и ситуация в экономике, ослаб­ляет профсоюзы и их авторитет.

Значительные трудности в практической работе профсоюзных организаций нередко происходят из-за мощного воздействия на них работодателей, делающих ставку на дискредитацию профсоюзов в глазах работников, на раскол профсоюзной организации.

В новых рыночных отношениях все чаще власти и многие работодатели стремятся принять решения по важнейшим социально-трудовым вопросам без участия профсоюзов, без уче­та их мнения, грубо нарушая законодательство. Ответственность профкомов перед своими членами профсоюза в такой ситуации неизмеримо возрастает. В свою очередь авторитет профсоюзной организации формируется в ее действи­ях, в каждодневной работе в интересах своих членов проф­союзов.

Два десятка лет назад в нашей стране началась работа профсоюзов по заключению коллективных договоров, и шла она очень тяжело, так как даже председатели первичек не понимали их значения, что уж говорить о рядовых работниках. А сегодня нет коллективного договора — нет первички! И с каждым годом значение этого нормативного локального акта все возрастает.

Ключевая роль в работе КС – это защита прав и интересов членов профсоюза, через систему социального партнёрства, через соглашения и коллективные договоры, добиваться реального роста трудовых доходов населения. На сегодняшний день в КМР заключено 84 коллективных договора.

Еще совсем недавно в трудовых отношениях было две стороны — работник и работодатель. Теперь все чаще звучит новое понятие — «собственник». А это уже совсем другие отношения. И регулироваться эти отношения должны другими законами.

Изменения нужны в организационной структуре, социальном партнерстве, молодежной политике. В первую очередь, начинать надо с реформирования трудового законодательства. Необходимо модернизировать Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в сторону увеличения прав и гарантий деятельности профсоюзов.

Сегодня ни Трудовой кодекс, ни этот закон в полной мере не защищают ни профсоюзного лидера, ни иного члена профсоюза от неправомерных действий работодателя.

Только после модернизации законодательства можно будет говорить о модернизации профсоюзов, иначе получится, как всегда: профсоюз, который есть, разрушим, а нового, более эффективного не создадим.

Проблема профсоюзов сегодняшнего дня — это дефицит настоящих профсоюзных лидеров, умеющих повести за собой. Вторая проблема, которая лучше высвечивается на уровне первичной профорганизации, — это компетентность профсоюзного руководителя, оперативно и профессионально реагирующего на любую ситуацию. А ведь почти сто процентов предсе­дателей наших первичек — не освобожденные работники.

Сегодня непросто проявлять смелость при защите прав своих товарищей, рискуя потерять свое рабочее место. Да еще, если за твоей спиной семья, дети. Здесь вновь очевидна острота проблемы защиты профсоюзных лидеров.

Одна из болевых точек внутрипрофсоюзной жизни — это увеличение среднего возраста профсоюзных активистов. Сегодня профсоюзам наряду с опытом старейших работников необходимы све­жие силы, мысли, дела.

Несколько лет назад сформирован и работает Молодежный совет. По его инициативе проводятся различные мероприятия, целью которых является приобщение молодежи к профсоюзному движению. Это и спартакиады, школа молодого профсоюзного лидера, различные конкурсы и так далее.

На конец года на территории Калачинского муниципального района проживало 39 621человек, из них 9281 – молодые люди от 14 до 30 лет, что составляет 23,4% численности населения муниципального района.

В 2018 году работа строилась применительно к подпрограмме «Развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики на территории Калачинского муниципального района» и муниципальной программы «Развитие социально-культурной сферы Калачинского муниципального района на 2014-2019 годы», утвержденной постановлением администрации Калачинского муниципального района Омской области от 13.11.2013 № 77-п.

Молодежный Совет,  активно участвует во всех мероприятиях координационного Совета, его члены проводят молодежные акции, формируют профсоюзное мнение по важным вопросам, его представитель входит в состав экспертной комиссии по заключению Коллективных договоров и соглашений.

Активно участвует в создании условий для воспитания гражданственности и патриотизма, духовных и нравственных ценностей молодежи совместно с КДМ.

В частности, - в 2018 г., участвовали в спартакиаде допризывной молодёжи, соревнованиях по спортивному ориентированию, большой популярностью пользуются соревнования спортивных семей «Папа, мама я – спортивная семья».

Молодёжь активно участвовала в митингах (посвящённых 30-летию вывода советских войск из ДРА, 1 мая), районном конкурсе патриотической песни «Ради жизни на земле».

В рамках празднования Дня Победы провели акции «Георгиевская ленточка», в ходе которой было роздано более 500 ленточек, «Письмо Победы», «Свеча памяти» и другие мероприятия.

В рамках конкурсов «Лучший по профессии» выделяются номинации для самых молодых участников и молодых мастеров.

В ноябре 2018 г. для студентов аграрно-технического техникума был проведен тренинг по профилактике экстремизма и формированию толерантности «Все равны», цель которого продвижение идеи толерантного отношения в молодежной среде. Участники программы прошли тренинг, направленный на формирование чувства уважения к представителям других национальностей и негативного отношения к неравенству, несправедливости, ксенофобии, стереотипам и предрассудкам.

По инициативе Молодежного совета на этот год запланированы:

- акция за здоровый образ жизни «Я не курю, потому что…», призванная подвигнуть молодых людей, подверженных опасным для здоровья привычкам к отказу от них.

- конкурс «Профсоюзный спецкор» и др. мероприятия.

Важно отметить серьезную поддержку работающей молодежи со стороны профсоюзных организаций.

Практически на всех предприятиях и организациях, в коллективных договорах имеются разделы, посвященные работе с молодежью (наименования разделов: Работа с молодежью, Молодежная политика, Социальная защита молодежи), где прописываются взаимные обязательства сторон в области молодежной политики, обеспечения достойного уровня жизни молодых работников, меры, способствующие закреплению молодежи на рабочих местах.

Сегодня молодежь ждет, что профсоюзы создадут благоприятные условия для ее кадрового роста, расширения полномочий и т.д. Поле деятельности в профсоюзах для молодых обширное. Здесь каждый сможет реализовать себя, развить свои наклонности. Но молодые люди сегодня считают профсоюзное лидерство не самым перспективным с точки зрения карьеры путем для способного молодого человека. Если действительно активно заниматься профсоюзной работой, усилия нужно прилагать немалые, а отдача, когда еще будет… А им, в большинстве, нужно всё, причём здесь и сейчас.

Серьезные изменения в жизни страны в последние годы повысили требования к профессионализму профсоюзных работников.

Социальное партнерство подвергает испытанию подготовленность профсоюзных кадров для ведения на равных диалога с предпринимателями, менеджерами, государственными чиновниками. От умения вести переговоры зависит напрямую качество заключенных коллективных договоров, соглашений. Выход один – учиться. В этом направлении сделаны определенные шаги, но недостаточные, должной системы в этой работе нет.

Особое значение в наши дни имеет решение проблем мотивации в первичных организациях, поскольку на примере работы профкома работники непосредственно оценивают результативность выполнения профсоюзами своих функций.

От руководителей профсоюзных органов всех уровней зависит, в первую очередь, эффективно работает профсоюз или нет.

Именно добросовестная работа профсоюзных кадров и актива является главной платформой мотивации профсоюзного членства.

Например, работа зам. председателя ППО – председателя цехкома ПО ВЭС Сушко Елены Анатольевны, которая используя разнообразные формы общения и взаимодействия с коллективом, делает все возможное, чтобы вступление в профсоюз стало осознанным шагом и, в конечном счете, способствовало увеличению профсоюзного членства.

Осознанная информационная политика нужна не только отраслевым и региональным профорганам, но и каждой первичной организации. От отношения к ней будет зависеть, заложит ли профком в смету расходов средства на подписку, примет ли решение о формировании фонда обучения профактива или распылит свои деньги на организацию праздников и материальную помощь.

Выдача информации и, её распространение – это важнейшее звено в информационной цепи, главной задачей которого является своевременное и полное донесение информации до работников. В работе профкома надо умело использовать профсоюзные газеты, информационные профсоюзные стенды.

Эта работа отлично поставлена на градообразующем предприятии АО «Омский бекон» г. Калачинск, где профлидером является Багрянцев Владимир Александрович.

Огромная мотивационная нагрузка ложится на коллективный договор, который по праву всегда считался один из лучших КД в ДРСУ-6, где председателем ППО является Украинченко Алексей Павлович.

Профсоюзным комитетам необходимо нарабатывать и рекомендовать для внесения в коллективные договоры существенные социальные преимущества для членов профсоюза. Это сделает членство в профсоюзе более осознанным. Трудящиеся, не являющиеся членами профсоюза, пользуются результатами побед профсоюзов. Коллективный договор, заключенный профсоюзными активистами после борьбы, становится достоянием всех – и тех, кто активно участвовал в его заключении, и тех, кто скептически ухмылялся.

Победы, которых достигают профсоюзы, становятся достоянием всех трудящихся, а состоит в профсоюзах только их часть, и эта часть несет на себе бремя взносов, неизбежной активности, подозрительных взглядов со стороны работодателей и администрации.

Таким образом, работая на общее благо, реализуя свои цели, профсоюзы подрывают мотивы для членства в профсоюзах. Профсоюзный орган не должен нести ответственность за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не оформившими профоргану полномочия для представительства своих интересов и не участвующих в финансировании профоргана за организацию и выполнение работы по социальному партнерству.

Необходимо добиваться изменений в законодательстве в этом вопросе.

Сила профсоюза – в добровольном желании работников объединиться для достижения справедливых отношений на рабочем месте. Сила профсоюзов – в их организации.

Прежде всего, основа любого профсоюза – это активные члены профсоюза, работники, сознательно объединившиеся в профсоюз для коллективной защиты своих социально-трудовых прав и интересов. Это боевые первичные профсоюзные организации, надежно защищающие интересы работников на рабочем месте.

Исследователи и практики профсоюзного движения сегодня отмечают два основных пути усиления профсоюзов: первый - объединение профсоюзов родственных отраслей с целью укрупнения и организационного укрепления; и второй - вовлечение работников в профсоюзы и увеличение численности.

Сегодня у членских организаций ФНПР, ФОП есть полное понимание необходимости активизации работы по обоим направлениям. Это понимание отражено в решениях Советов и Президиумов ФОП.

Первичная профсоюзная общественная организация «ЦКБА» (ППОО «ЦКБА») действует в АО ЦКБА со дня его основания, входит в состав Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, пользуется его защитой и принимает на себя обязательства, вытекающие из его Устава. Первоочередной задачей профсоюзной организации является защита трудовых прав и социально-экономических интересов работников предприятия на основе социального партнерства. В основном эта задача решается через заключение с работодателем коллективного договора и осуществлении систематического контроля над выполнением предусмотренных в нем обязательств. Также профсоюзная организация контролирует выполнение трудового законодательства, правил и норм в сфере охраны труда, участвует в разрешении трудовых споров (конфликтов), оказывает юридическую помощь, решает вопросы социально-бытовой жизни и отдыха работников.

В сложных экономических условиях ППОО «ЦКБА» удалось сохранить численность профсоюзного членства на уровне 2015 года (68 % от общей численности, работающих на предприятии), благодаря эффективной системе мер, направленной на защиту трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

Работа ППОО «ЦКБА» строится в соответствии с перспективным планом на год, который утверждается на заседании профкома. Еженедельно с председателями цеховых комитетов проводятся оперативные совещания, на которых обсуждаются текущие производственные и социально-бытовые вопросы, доводятся до сведения итоги заседания балансовых и социальных комиссий. Большое внимание уделяется юридической помощи членам профсоюза. Для этого ежемесячно проводятся бесплатные консультации с привлечением специалистов юридического и экономического отделов Федерации омских профсоюзов, а также специалистов Пенсионного фонда. Ежеквартально проводятся встречи профактива с генеральным директором предприятия, на которых у председателей цеховых комитетов есть возможность на прямую обсудить насущные проблемы подразделений.

Работа с администрацией по такому вопросу, как оплата труда, является одной из самых сложных звеньев в деятельности профорганизации. Это постоянный анализ структуры заработной платы на предприятии, мониторинг средней заработной платы и прожиточного минимума в регионе, отрасли, инфляционные процессы. Основная задача профсоюза в переговорах с работодателем по вопросу повышения заработной платы – это рост тарифных ставок и окладов работников, т.е. постоянной (гарантированной) части в структуре заработной платы. Помощь в решении данного вопроса дает отраслевое и корпоративное соглашения. В Коллективном договоре, в разделе оплата труда в обязанностях работодателя включено и исполняются следующие пункты:

- механизм ежегодной индексации,

- размер доли тарифной части в составе з/п не менее 60 %,

- минимальный размер оплаты труда на уровне прожиточного минимума,

- средняя з/п на уровне 4 –х прожиточных минимумов трудоспособного населения,

-соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой з/п и 10 % с самой высокой не более 1:6.

- при работе в сменном режиме за работу в вечернее время 20%, а в ночное 50%.

Все нормативные локальные акты определяющие вопросы оплаты труда, премирования, нормирования, стимулирующие, компенсационные, доплаты принимаются и пересматриваются только по согласованию с профсоюзным комитетом.

 Рост заработной платы, не может осуществляться без положительных изменений в организации производства и повышения производительности труда. И в этом отношении профсоюз заинтересован в улучшении условий труда на рабочих местах, внедрении новых технологий, нового оборудования. Часть мероприятий касающихся этих вопросов прописана в Соглашении по охране труда, которое является приложением к Коллективному договору. Например, за присутствие вредного фактора на рабочем месте, где в профилактических целях рекомендовано употребление молока есть доплата.

В 2016 году в Коллективном договоре появился новый пункт:

6.4.3. Работнику, получившему инвалидность в результате несчастного случая или профессионального заболевания на предприятии, выплачивать единовременную материальную помощь (включающую компенсацию причиненного материального и морального вреда) в размере до:

 I группа – пятикратного его среднемесячного заработка;

 II группа – трехкратного его среднемесячного заработка;

 III группа – двукратного его среднемесячного заработка.

Без решения вопросов по улучшению условий в социально-бытовой жизни и отдыха работников невозможна максимальная эффективная отдача на производстве и социальное благополучие коллектива предприятия. Администрация и профсоюзный комитет на протяжении многих лет успешно сотрудничают в решении социальных вопросов. Одним из основных направлений социальной работы профкома является забота о здоровье работников и их детей. Для членов профсоюза и их детей организовано посещение бассейна по льготной цене (еженедельно 3 группы по 25 человек), организованы занятия лечебной физкультуры (в обеденное и вечернее время ежедневно), для игры в настольный теннис приобретены теннисные столы, организованы поездки выходного дня со скидками для членов профсоюза. Кроме этого, профсоюзный комитет по показаниям врача предлагает пройти лечение в санатории «Омский» по курсовке 14 дней за 50% от стоимости. А летом будет организованна работа по экскурсионным программам (Большеречье, Ачаир, экскурсии по городу), ежегодно разрабатываются экскурсионные туры в другие города. Все программы проходят на условиях софинансирования, часть средств выделяет профсоюзный комитет, а часть оплачивает сам работник. Это направление пользуется большой популярностью. Ежегодно профком занимается организационной работой по оздоровлению детей работников предприятия в детских санаториях круглогодичного действия, загородных оздоровительных лагерях, в том числе и на побережье Черного моря. Путевками обеспечиваются все желающие, родительский взнос составляет 10 % от стоимости путевки. Два года подряд

от профкома частичную денежную компенсацию получили родители чьи дети оздоравливались в профильных лагерях (спортивные заезды и т.п.).

Шестой год подряд организуется «День первоклассника» с вручением подарков детям к школе. Хорошей традицией стало сотрудничество профкома с драматическими театрами «Галерка», «Пятый театр», Омской филармонией и кинотеатром «Космос», куда с большим удовольствием приобретают билеты по льготной цене члены профсоюза. Также члены профсоюза и их дети принимают активное участие в конкурсах рисунка, фотоконкурсах, организованных профкомом.

Кроме того, профсоюзный комитет на условиях софинансирования участвует практически во всех мероприятиях, организованных администрацией предприятия, советом трудовой молодежи, советом ветеранов. И это лишь часть того, чем занимается профсоюзный комитет.

Деятельность ППОО «ЦКБА» направлена на построение конструктивного диалога между работодателем и профсоюзом, так как это залог эффективного решения производственных задач. В самом главном их интересы совпадают – чтобы у предприятия были заказы и объемы работ, чтобы оно эффективно работало и имело прибыль, у работников были хорошо оборудованные рабочие места и высокая заработная плата, так как, самое современное оборудование не будет приносить доход, пока к нему не будут приложены человеческие руки.

На сегодняшний день в структуре ООО Росхимпрофсоюза 14 первичных профсоюзных организаций. Общая численность членов профсоюза – 11948 человек, из них:

- работающих – 7982 человек;

- не работающие пенсионеры – 3914 человек;

- временно не работающие – 52 человека

Всего работающих - 13269 человек, из них членов профсоюза – 7982 человека, что составляет 60,2%.

Анализ падения охвата профсоюзным членством на предприятиях, чьи профсоюзные организации входят в состав ООО Росхимпрофсоюза за 2018 год на 1,6 % (2017 год – 61,8%, 2018 год – 60,2%) обусловлено факторами:

1. Увольнением с предприятий в связи с выходом на пенсию, в том числе членов профсоюза (АО «Газпромнефть-ОНПЗ» и его ДЗО, ПАО «Омский каучук», ООО «Омсктехуглерод»);

2. Созданием новых рабочих мест и прием на работе по срочным трудовым договорам (АО «Газпромнефть-ОНПЗ», ООО «Омсктехуглерод» (строители, ФГУП «ФНПЦ «Прогресс»);

3. Реструктуризацией предприятий и, как правило, оптимизацией численности штата работников. Сокращение рабочих мест (модернизация и т.д.) (АО «Газпромнефть-ОНПЗ» и его ДЗО, ООО «Омсктехуглерод», ФГУП «ФНПЦ «Прогресс»);

4. Выходом из профсоюза по собственному желанию (1,5%).

Причины (по опросу вышедших из членов профсоюза, председателей ППО):

-Действие коллективных договоров распространяются на работников независимо от профсоюзного членства.

-Низкий уровень оплаты труда на ряде предприятий (ПАО «Омский каучук» - 29000 руб., ОАО «Сибнефтетранспроект» - 31000 руб.).

-Последствия после проведения СОУТ на предприятиях:

- потеря работниками компенсаций и льгот;

- уменьшение денежных средств на оздоровление.

 -Меркантильное отношение членов профсоюза к профсоюзу:

 - нежелание платить профсоюзные взносы при увеличении заработной платы;

 - ипотека, банковские кредиты различного направления.

Основной задачей по укреплению профсоюзов и увеличению численности членов профсоюзов является повышение финансового состояния профсоюзной организации, а значит возможность создания профсоюзной структуры для эффективного ведения работы.

Например, профсоюзная организация АО «Газпромнефть-ОНПЗ» работает по типу объединенной и включает 8 ППО. На профобслуживании состоят ДЗО ОНПЗ, а также, кто работает на площадке ОНПЗ и входит в структуру Газпромнефти. Все профсоюзные взносы аккумулируются в бухгалтерии профсоюзного комитета АО «Газпромнефть-ОНПЗ». Заключается 8 коллективных договоров. Председатель ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ» Донских Н.И. участвует в работе всех комиссий. Принимают участие в работе председатель обкома Быков В.А. и специалисты аппарата обкома. Освобожденные выборные работники только в ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ», в остальных 7 ОПОР председатели неосвобожденные, но все являются членами профсоюзного комитета ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ». Охват членством в ОПОР у всех разный: от 90%-80% (ОПОР филиала ООО «Газпромнефть-СМ» «ОЗСМ» и ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ») до 43% (ОПОР ООО «Автоматика-сервис»). Остальные ОПОР от 60% до 70%.

Средняя заработная плата также разная от 42 т.р. в Поликлинике ОНПЗ до 112 т.р. на Омском НПЗ.

Благодаря консолидированному бюджету и четко выстроенной организационной структуре, ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ» поддерживает свой имидж, ведет конструктивный диалог с работодателем и имеет стабильное финансовое состояние. Членство работников профсоюза последние 4 года стабильное.

Генеральный директор, заместители и руководители ДЗО являются членами профсоюза.

Несколько иная картина обстоит в других крупных организациях ООО Росхимпрофсоюза.

ОППОР ПАО «Омский каучук»: на сегодняшний день профсоюзным членством охвачено чуть более 50% работников из 3027 человек. Нестабильная работа предприятия и вследствие тяжелая финансовая обстановка значительно влияют на состояние социального партнерства на предприятии. Средняя заработная плата на сегодняшний день составляет 31862 рубля. Коллективный договор заключается регулярно сроком на 3 года, ежегодно проводятся собрания по итогам его выполнения и внесению изменений и дополнений. Работают комиссии профкома. Профчленство стабильно держится 51-55%. Большое влияние оказывает текучесть кадров.

В штате профсоюзного комитета 3 человека на освобожденной основе: председатель ОППОР, бухгалтер, специалист по связям с общественностью. Заместитель председателя не освобожден от своих служебных обязанностей.

ППО ООО «Омсктехуглерод»: предприятие входит в компанию «КарбонГрупп», генеральный директор является членом профсоюза, охват профсоюзным членством 57% от общего числа работников (1312 чел./754 членов профсоюза). Средняя заработная плата 52655 рублей. Председатель, главный бухгалтер работают на освобожденной основе. Коллективный договор заключается регулярно.

ОО ППО ФГУП «ФНПЦ «Прогресс»: генеральный директор является членом профсоюза, охват профсоюзным членством 61% (767 работающих/469 членов профсоюза). Средняя заработная плата 55000 рублей. Коллективный договор заключается регулярно. Председатель, бухгалтер – неосвобожденные работники.

ППО ОАО «Сибнефтетранспроект», генеральный директор является членом профсоюза, охват профсоюзным членством 56% (343 работающих/193 членов профсоюза). Средняя заработная плата 41000 рублей. Коллективный договор заключается регулярно. Председатель, казначей – неосвобожденные работники.

Одним из значимых направлений организационного укрепления профсоюзов и увеличения численности членов профсоюзов, является мотивация.

Сегодня основным мотивирующим моментом является формирование и заключение коллективных договоров на предприятии. На стадии формирования, сбора предложений есть необходимость в эту работу подключать как рядовых членов профсоюза, так и работников – не членов профсоюза. Информировать коллектив о ходе работы на всех этапах формирования Коллективного договора. Эта работа большей части трудового коллектива на практике показывает, чем занимается профсоюзная организация. При проведении этой работы специалисты ООО Росхимпрофсоюза оказывают «первичкам» значимую помощь, активно принимают участие. В ООО Росхимпрофсоюза все коллективные договоры проходят юридическую экспертизу, также привлекаются специалисты отдела экономического анализа ФОП для проведения экономической экспертизы.

Одним из основных направлений мотивации профчленства является работа по информированности трудового коллектива о деятельности профсоюзной организации предприятия. Необходимо использовать все имеющиеся ресурсы на предприятиях. В ООО Росхимпрофсоюза наиболее благоприятные в этом плане ОПОР АО «Газпромнефть-ОНПЗ» (портал, электронная почта, информационные стенды, газеты, радио, телетрансляция о деятельности ОПОР в заводоуправлении и пунктах питания, собрания в трудовых коллективах 3 раза в год, профсоюзная группа с социальной сети «ВКонтакте»). В остальных организациях спектр ресурсов коммуникаций поменьше, но используются все доступные средства для оперативной информированности трудового коллектива о деятельности профсоюза.

Специалистом ООО Росхимпрофсоюза по организационной работе всем ППО оказывается методическая и практическая помощь в подготовке и проведении собраний, конференций и встреч с коллективами.

Специалистом по правовой работе оказывается практическая помощь членам профсоюза по защите их законных интересов и прав:

- юридические консультации выездные, по телефону, электронной почте, на личном приеме;

- составление исков, жалоб, претензий, обращений, заявлений;

- правовая экспертиза всех документов ППО, касающихся социально-трудовых отношений.

После проведения СОУТ и перехода предприятий в основном на 12-ти часовой график работы значительно снизилась роль института профгруппоргов в области информированности членов профсоюза и трудового коллектива в целом о деятельности профсоюза (собрания бригад установок проводятся раз в декаду – работодатель и профсоюз).

Подготовка и обучение профактива, также, одно из основных направлений организационного укрепления профсоюзов и увеличения численности членов профсоюзов.

ООО Росхимпрофсоюза регулярно проводит обучение профактива, бухгалтеров и казначеев ППО в г. Санкт-Петербурге на базе Зонального учебно-методического центра профсоюзов. Также, председатели ППО, их заместители, уполномоченные по охране труда, технические инспектора ежегодно обучаются на базе Учебного центра ФОП, на учебных площадках Омского НПЗ и ПАО «Омский каучук» с привлечением преподавателей Учебного центра ФОП. Все ППО дополнительно проводят обучение своего профактива по своим планам работы на местах. Кроме того, ежегодно, ООО Росхимпрофсоюза проводит «круглые столы» по обмену опытом в области заключения коллективного договора, ведения диалога с работодателем, работы уполномоченных по охране труд и др.

За последние 4 года областной комитет организовал обучение и встречи по вопросам организации работы в ППО на современном этапе в Учебном центре профсоюзов г. Новосибирска, участвовал в работе Международного форума «Инновации в профсоюзном движении» в г. Екатеринбурге. В г. Тольятти участвовали в культурно-спортивном празднике «100-летие образования Профсоюза химиков России», где в рамках проведения мероприятия делегация ООО Росхимпрофсоюза посетила предприятия «КуйбышевАзот», «ТольяттиАзот», Новокуйбышевский НПЗ и обменялись опытом работы по организации и проведению культурных, физкультурно-оздоровительных мероприятий. В мае 2019 года делегация (16 человек) ООО Росхимпрофсоюза выезжала в г. Казань на обучение в Учебно-исследовательский центр профсоюзов, где приняли участие в семинаре по вопросам заключения коллективного договора и организации работы уполномоченных по охране труда. В рамках этого обучения посетили предприятия ПАО «КВАРТ» и АО «Казаньоргсинтез», где были проведены «круглые столы», а также делегация осмотрела производственные площадки. В проведении «круглых столов» приняли участие руководители предприятий, специалисты по промышленному контролю за промбезопасностью, охраной труда, уполномоченные по охране труда и профсоюзный актив.

Особую озабоченность вызывает рост численности организации, так как это укрепляет финансовое положение и расширяет возможности для решения уставных задач. Сегодняшнее время – это время «сознательного членства в профсоюзе», то есть человек должен осознавать для чего он вступил в профсоюз. Действие коллективного договора и соглашения распространяются на всех работников, независимо от членства в профсоюзе. Но наступило время, когда члены профсоюза должны иметь определенные преимущества перед неорганизованными работниками.

Необходимо рассматривать вопрос о том, чтобы профсоюзным комитетам предлагать дополнительное соглашение в виде приложения к коллективному договору, в котором гарантировать защиту специфических интересов и некоторых льгот для членов профсоюза. Этот шаг будет серьезным мотивирующим фактором профсоюзного членства.

Попытки в Росхимпрофсоюза уже есть. Идея заключается в том, что льготы, определенные Трудовым Кодексом РФ, и небольшая часть дополнительных льгот распространить на всех работников коллектива, а вот основные дополнительные льготы распространить только на членов профсоюза.

Важным моментом является то, чтобы показать людям, что они теряют, не состоя в профсоюзе, чем то, что они получают.

К слабым местам в профсоюзной работе можно отнести:

- информационную работу;

- подготовку профсоюзных кадров;

- неумение работать и создать команду. Зачастую лидеры профсоюзов замыкают все на себе;

- неумение вести диалог и т.д.