

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

(Методический материал)

г. Владимир

2010 год

1. АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Мотивация профсоюзного членства – это комплексная система мер, форм и методов работы, способствующая росту профсоюзных рядов, укреплению профсоюзных структур, повышению авторитета и влияния профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Как показывает практика, необходимость в профсоюзах существует и сегодня, не смотря на то, что позиции и авторитет профсоюзных организаций на сегодняшний день невелики, но, тем не менее, статус общественной организации дает возможность профессиональным союзам поставить себя в равное положение с органами власти и работодателем. Основным преимуществом профсоюзов в данном случае становится численность его членов, чем их больше и чем сплоченнее члены профсоюза, тем больше у них шансов привлечь внимание к своим проблемам не только работодателей, но и органов власти. Сохранение и рост численности любого профессионального союза, построенного на индивидуальном членстве и фиксированных членских взносах, является залогом его жизнедеятельности в соответствии с Уставом и действующим российским законодательством на длительную перспективу. От численности и финансовой базы профсоюза зависят его авторитет и возможности по представительству и защите интересов не только своих членов, но и всех работников на предприятии, в отрасли, на уровне субъекта Российской Федерации или в целом по стране. Работа по укреплению профсоюзных рядов, мотивации профсоюзного членства требует постоянного совершенствования ее форм и методов, придания ей определенной системности, отнесения мотивации профсоюзного членства к приоритетным направлениям деятельности всех структурных организаций профсоюзов. Изменение системы экономических отношений в 90-е годы в России сказались на всех сферах общественной жизни, и профсоюзные организации не исключение. Основной удар был нанесен по профсоюзному членству, которое неумолимо продолжает сокращаться и по сей день.

Мотивация профсоюзного членства снижается и потому, что изменяется структура производства. Растет число производств, в которых профсоюзы всегда традиционно были слабы – малых и средних предприятий. Расширение их числа – серьезный вызов профсоюзному движению, которое пока не готово к адекватной работе с работниками на таких производствах и в таком виде. Изменяется структура занятости. Появились такие понятия, как частичная, неполная занятость. Для человека, который работает одновременно в двух или трех местах не является ценностью, определяющей необходимость его жизни, каждое конкретное место его работы.

Все больше и больше приобретают значение индивидуализированные виды труда, когда человек привлекается к работе по контракту, как специалист, а не как просто отдельно взятый представитель нетворческой профессии. И туда, в эти отрасли, в первую очередь стремится попасть молодежь. А значит, для нее мотивация профсоюзного членства снижена еще больше.

В значительной степени на мотивацию влияет ослабление организационной работы профсоюзных органов. В ряде первичных профсоюзных организаций профсоюзные собрания проводятся один раз в три-пять лет и только отчетно-выборные. В лучшем случае, в соответствии с Уставом, один раз в год. Переход многих председателей профкомов на неоплачиваемую работу отрицательно отражается на всей деятельности профсоюзов. Профсоюзы, не смотря на все усилия, отстают в информационном плане. Мы живем в

информационных проектах прошлого века, когда информация не была столь важна, столь значительна, столь серьезна. Как только профсоюзное движение ослабляет свой натиск, расслабляется, отступает, так немедленно образовавшийся вакуум заполняется самой махровой либеральной идеологией, людьми, которые способны своими действиями, своими подходами отбросить нас по трудовым отношениям в XIX век. Многие СМИ просто блокируют реальную жизнь. Находясь под полным влиянием предпринимательских кругов, правительства, телевидение, да и значительная часть не профсоюзной прессы, стремятся игнорировать профсоюзы, исказить события и факты. У профсоюзов отсутствуют реальные механизмы, позволяющие донести положительную информацию до конкретного пользователя. А не информированность членов профсоюза не позволяет в полной мере отражать деятельность первичных профсоюзных организаций, особенно в критических ситуациях, что в большинстве случаев влечет за собой отток работников из членов профсоюза, а иногда и создание альтернативных профсоюзов. Немаловажной с точки зрения мотивации профсоюзного членства является сама личность профсоюзного лидера, тем более председателя профорганизации. Организация будет жить и будет востребована людьми, если у нее будет дееспособный костяк, вокруг которого все формируется. Остовом являются те люди, которые выбрали своей профессией заниматься делами людей, работать в профсоюзах. Многие из проблем мотивации невозможно решить иначе, как непосредственно в трудовых коллективах, поскольку реальная результативность выполнения профсоюзами своих функций ощущается работниками на примере деятельности их профкома. Огромная мотивационная нагрузка ложится при этом на коллективный договор. Это – главный механизм, с помощью которого профком может осуществить и закрепить собственный статус в жизни предприятия, организации. Заключение коллективного договора позволяет упорядочить взаимоотношения между работодателями и коллективом предприятия. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, его исполнения – это реальное участие профсоюзной организации и ее членов в управлении предприятием, которое поднимает престиж профсоюза. Исходя из вышеизложенного, цель мотивации профсоюзного членства должна заключаться в раскрытии через все формы деятельности профсоюзных организаций преимущества работников, состоящих в профсоюзе, перед работниками еще не присоединившихся к профсоюзу.

Осуществляя меры по мотивации профсоюзного членства, профорганы должны заботиться о росте численности профсоюзных организаций и, следовательно, их силе и финансовой устойчивости. При этом необходимо учитывать внешние и внутренние условия мотивации.

2. ВНЕШНИЕ УСЛОВИЯ МОТИВАЦИИ

Внешние условия мотивации связаны с созданием положительного имиджа профсоюза в трудовом коллективе организации, среди социальных партнеров. Реализуя эти условия на уровне организации, профсоюзный комитет может использовать многочисленные формы:

- участие председателя и членов профсоюзного комитета в собраниях трудового коллектива, совещаниях с информацией о деятельности и результатах работы профсоюзной организации, ее роли в жизни предприятия (организации)
- проведении отчетных собраний о деятельности первичной профсоюзной организации;
- информировании коллектива путем наглядного материала (профсоюзные уголки, настенные информационные стенды, стенные газеты, информационные памятки, специальные выпуски информационных бюллетеней, экспресс- и агит-листовки), новых информационных технологий (Интернет, сайты ФНПР, ЦК профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, областной организации профсоюза, первичной профсоюзной организации);
- проведение «дней открытых дверей профсоюзной организации», «дней профкома», «дней

председателя профкома», «дней профсоюзной информации» и т.д.; - регулярные выступления председателя областной организации профсоюза, профсоюзного актива профкома на страницах областной газеты «Трибуна» (специальные отраслевые выпуски газеты «Трибуна»), выступления председателя профкома на страницах многотиражной газеты, презентации отдельных номеров, рубрик газет, викторины, обсуждение статей на профсоюзные темы и др.; Формированию положительного отношения к профсоюзу способствует внимание к каждому члену коллектива, учет потребностей, нужд работников, организация деятельности профкома по различным направлениям: - культурно-массовой и досуговой деятельности, в том числе проведение тематических вечеров, экскурсий, туристских походов, организация физкультурно-оздоровительной работы среди членов профсоюза и членов их семей, пропаганда здорового образа жизни (физкультурные группы, «дорожки» в бассейне, турниры, спартакиады, секции и т.д.); - охраны труда и техники безопасности (выполнение соглашения по охране труда и плана мероприятий по технике безопасности, участие в работе совместных комиссий по охране труда, обучение и организация работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда).

Особое место в работе по мотивации профсоюзного членства занимает деятельность первичной профсоюзной организации с молодежью, молодыми специалистами. Многие молодые люди, приходя на предприятие (организацию), практически ничего не знают о профсоюзе. В этих целях необходимо проводить с ними большую разъяснительную работу, издавать для них специальные памятки, предусматривать в коллективных договорах специальные разделы по работе с молодежью, созданию им дополнительных льгот и гарантий. Желательно, чтобы при каждой первичной организации был создан Молодежный совет, через который проводить разъяснительную работу с молодежью, различные акции такие, как «Вступай в профсоюз!» и др. Профкому необходимо организовывать встречи с профсоюзными работниками и активом других организаций, специалистами вышестоящих профсоюзных структур, деятелями культуры, и т.д., чтобы жизнь работников была насыщенной и интересной. Большие возможности в работе по формированию имиджа профсоюза заложены в таких мероприятиях, как конкурс «Женщина года», «Профсоюзный авангард», совместные мероприятия со службами социальной защиты населения, участие в общегородских, общерайонных и областных мероприятиях.

3. ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ

Внутренними факторами мотивации выступают результаты защитной деятельности профсоюза и стиль работы выборных профсоюзных органов, председателей профсоюзных организаций, состояние профсоюзной демократии, организаторской информационной работы.

Чтобы создать благоприятные условия для мотивации профсоюзного членства, следует создать эффективную систему всей организаторской деятельности профсоюзных органов: локальную нормативную базу, систему подготовки и повышения квалификации профсоюзного актива, создание и поддержание благоприятного психологического климата профсоюзной организации. Важно в каждом профсоюзном комитете иметь команду единомышленников готовых вести агитационную работу среди работающих, не состоящих в профсоюзе.

Нельзя забывать и о таком мотивирующем факторе, как поощрение профсоюзных активистов за добросовестный труд. Здесь можно использовать как моральное (благодарственные письма, Почетные грамоты, знаки профсоюзных органов и др.) и материальное (премии, ценные подарки и др.) поощрение. Для стимулирования мотивации можно в коллективном договоре предусмотреть специальный раздел дополнительных льгот и гарантий для членов профсоюза. Председатели должны регулярно информировать всех работников предприятия

(организации) о том, какова экономическая эффективность для каждого работника от Федерального отраслевого соглашения, областного трехстороннего Соглашения, коллективного договора, акцентируя внимание на том какие дополнительные гарантии включены в коллективный договор по сравнению с действующим трудовым законодательством.

В любом случае и в любых условиях успех в решении проблем мотивации будет достигнут только тогда, когда будет соблюдаться принцип «Каждый профсоюзный орган, каждый профсоюзный лидер – для членов профсоюза», а не наоборот.

4. СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА

Система мотивации профсоюзного членства представляет собой нескольких блоков, состоящих из приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации.

1. Правовая мотивация. Правовая мотивация представляет собой работу по заключению Федеральных отраслевых соглашений, трехсторонних областных соглашений, отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров, обеспечивающих более высокие социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, юридические консультации по различным отраслям законодательства, обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров, опирающимся на нормы действующего законодательства.

2. Социально-психологическая мотивация:

- карьера. К данной проблеме относится участие сотрудников организации в конкурсе на замещение того или иного вакантного места на общих основаниях, конкретное продвижение по службе, наличие символов служебного статуса (наименование должности, мобильная связь, отдельный кабинет и его месторасположение в офисе, оборудованное рабочее место и т.п.), ощущение причастности и значимости (благодарность за помощь, иные меры поощрения);

- обучение. Организация и проведение регулярных тренингов, семинаров с целью повышения квалификации, курсы повышения квалификации, обучение и переобучение, связанное с карьерным ростом;

- меры поощрения. За выполнение планов организации, за личный вклад в развитие организации, за длительный стаж в организации и другие меры, создающие ощущение причастности работников к управлению организацией и стимулирующие к повышению качества труда;

- отдых, оздоровление, медицинское страхование. Отпуска (предложение выбора путевок, заключение договоров с турфирмами на льготное корпоративное обслуживание), совместный корпоративный отдых с частичной оплатой сотрудниками (кратковременные поездки в санатории, дома отдыха, выезды на природу, посещение спортивно-развлекательных комплексов согласно заключенных договоров на абонементное посещение сотрудниками), предоставление дополнительных отпусков, льготных путевок и т.п. за достижение положительных результатов работы;

- внедрение соревновательных методов, с целью повышения производительности и качества труда, удовлетворения естественных человеческих потребностей быть первым, организация проведения различных производственных соревнований, конкурсов между работниками и структурными подразделениями, в т.ч. «Лучший по профессии», по соблюдению охраны труда, трудовой дисциплине и т.п.

3. Материальная мотивация осуществляется преимущественно через коллективные договоры посредством разработки и внедрения оптимальных для конкретной организации систем оплаты труда, форм поощрения, компенсационных выплат и т.п. с применением методики оценки деятельности персонала.

5. МОТИВАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

В повседневной деятельности многие профсоюзные комитеты встречают недопонимание со стороны работодателя важности создания и деятельности на предприятии (организации) первичной профсоюзной организации. Для разрешения данной проблемы необходимо постоянно доказывать работодателю преимущества, которые возникают на предприятии (организации), где имеются первичные профсоюзные организации. Среди основных преимуществ следует отметить:

- создание микроклимата организованности в коллективе;
- поддержка коллективом действий работодателя, направленных на развитие предприятия (организации);
- укрепление авторитета, имиджа руководителя;
- достижение экономической стабильности;
- организация трудового соперничества;
- решение социальных вопросов через механизм заключения коллективного договора;
- доведение до работников политики руководителя;
- правовая защита руководителя от собственников или вышестоящих структур;
- социальное партнерство на основе закона;
- совершенствование знаний трудового законодательства;
- защита интересов предприятия (организации) от собственника;
- представительство интересов работодателя в судебных органах;
- знание специфики работы с профсоюзом «изнутри»;
- осуществление через профсоюз управленческих функций;
- возможность объединения усилий коллектива для получения прибыли;
- снятие с руководителя ответственности за принятие части решений;
- решение неудобных вопросов жизни коллектива;
- формирование здоровой оппозиции.

Нежелание же работодателя создать на предприятии первичную профсоюзную организацию:

- подрывает авторитет руководителя;
- создает неблагоприятную обстановку в коллективе;
- создает возможность возникновения нездоровой оппозиции.

Таким образом, деятельность профсоюзного комитета по мотивации профсоюзного членства во многом основывается на:

- информационной и разъяснительной работе о практической деятельности профсоюзной организации по защите интересов членов профсоюза;
- показе практики исполнительской работы комитетов профсоюза (решения – результат);
- создании системы правового всеобуча в профсоюзных организациях и формировании резерва кадров;
- показе правоприменительной практики на конкретных примерах по защите прав членов профсоюза;
- создании условий для гласности в работе профкома, развитии широких общественных начал в деятельности профсоюзной организации, привлечении к участию в деятельности профсоюза большего числа членов профсоюза, повышении общей культуры профсоюзной работы;
- создании штата общественных агитаторов за профсоюз с условием их материального вознаграждения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

ОБРАЗЕЦ ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА ДЛЯ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

- | №№ | п/п | Содержание мероприятий | Срок исполнения | Ответственные |
|----|-----|--|-----------------|---------------|
| | 1. | Ежегодный анализ состояния профсоюзного членства в первичных профсоюзных организациях. | | |
| | 2. | В целях защиты членов профсоюза практиковать проведение комплексных проверок на предприятиях и в организациях соблюдения действующего трудового законодательства, охраны труда, добиваться ликвидации выявленных в ходе проверок нарушений. | | |
| | 3. | Принятие своевременных мер по созданию ППО на вновь создаваемых производствах(в учреждениях и организациях) и мер по сохранению действующих профсоюзных организаций. | | |
| | 4. | Разработка и включение в коллективные договоры раздела «Права и льготы члена профсоюза». | | |
| | 5. | Проведение смотров-конкурсов:
- на лучшую первичную профсоюзную организацию по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- многотиражных газет на лучшее освещение деятельности профсоюзных органов;
- на лучшую наглядную агитацию по освещению деятельности первичной профсоюзной организации;
- на лучшую первичную организацию по росту рядов членов профсоюза. | | |
| | 6. | Участие в областных смотрах-конкурсах, проводимых областным объединением профсоюзов. | | |
| | 7. | Ходатайствовать о награждении членов профсоюза – передовиков производства ведомственными знаками отличия, министерскими, областными и профсоюзными наградами. | | |
| | 8. | Введение в практику работы областной организации профсоюза выдачи беспроцентных займов членам профсоюза. | | |
| | 9. | Оказание материальной поддержки членам профсоюза и неосвобожденным руководителям первичных профсоюзных организаций. | | |
| | 10. | Разработка и доведение до первичных профсоюзных организаций методических рекомендаций по вовлечению в профсоюз новых членов. | | |
| | 11. | Оказание практической помощи первичным профсоюзным организациям по оформлению наглядной агитации, связанной с мотивацией профсоюзного членства. | | |
| | 12. | Внедрение в практику системы дисконтных карт, предоставляющих льготы членам профсоюза | | |
| | 13. | Оформление наглядной агитации в областном комитете профсоюза. | | |
| | 14. | Изготовление и распространение наглядных агитационно-пропагандистских материалов для информирования трудящихся о преимуществах членства в профсоюзе (листовки, плакаты, брошюры и др.). | | |
| | 15. | Изготовление и распространение рекламной продукции с символикой отраслевого профсоюза (буклеты, календари, канцтовары, значки, вымпелы и др.). | | |
| | 16. | Проведение молодежных слетов, культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи агитационно-пропагандистского характера. | | |
| | 17. | Организация обучения профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций и резерва на председателей ППО. | | |
| | 18. | Взаимодействие со СМИ по вопросам расширения круга публикаций и радиопередач на профсоюзную тематику. | | |
| | 19. | Организация подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность» и газету областного объединения профсоюзов «Трибуна». | | |
| | 20. | Подготовка и распространение «Информационного листка (бюллетеня)» областной организации профсоюза. | | |
| | 21. | Усиление внимания к положению дел в малочисленных первичных профсоюзных организациях, оказание им практической помощи по выполнению уставной деятельности, по обучению актива, по мотивации профсоюзного членства. | | |

22. Организация торжественного вручения профсоюзных билетов вновь принятым членам профсоюза. Обязательное ознакомление их с Уставом профсоюза и современным состоянием отраслевого профсоюзного движения.
23. Организация, проведение и участие в протестных акциях отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюза, обеспечение их поддержки всеми работающими с целью привлечения внимания к деятельности профсоюза.
24. Использование юбилейных и памятных дат отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, первичных профсоюзных организаций для пропаганды роли и значения профсоюза в жизни трудовых коллективов.
25. Усиление через систему коллективных договоров социальной поддержки молодых специалистов предприятий (учреждений и организаций) (надбавки, пособия, займы и др.) с целью привлечения их в профсоюз.
26. Внедрение системы обеспечения членов профсоюза льготным санаторно-курортным лечением.
27. Проведение выездных консультаций для членов профсоюза по вопросам трудового законодательства и охраны труда.
28. Защита интересов членов профсоюза в судебных органах.

Приложение № 2

**ОБРАЗЕЦ ПЛАНА
МЕРОПРИЯТИЙ ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА
ДЛЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

№№	п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственные
1.		Ежегодный анализ состояния профсоюзного членства в первичной профсоюзной организации.		
2.		В целях защиты членов профсоюза практиковать проведение проверок на предприятии (организации) соблюдения действующего трудового законодательства и условий коллективного договора, добиваться ликвидации выявленных в ходе проверок нарушений.		
3.		Разработка и включение в коллективный договор разделов «Права и льготы члена профсоюза», «Дополнительные гарантии для молодежи».		
4.		Участие в смотрах-конкурсах, проводимых областной организацией профсоюза: - на лучшую первичную профсоюзную организацию по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза; - на лучшую наглядную агитацию по освещению деятельности первичной профсоюзной организации; - на лучшую первичную организацию по росту рядов членов профсоюза.		
5.		Ходатайствовать о награждении членов профсоюза – передовиков производства ведомственными знаками отличия, министерскими, областными и профсоюзными наградами.		
6.		Введение в практику работы первичной профсоюзной организаций выдачи беспроцентных займов членам профсоюза.		
7.		Оказание материальной поддержки профсоюзным активистам.		
8.		Ввести в практику распространение дисконтных карт, предоставляющих льготы членам профсоюза.		
9.		Оформление наглядной агитации в первичной профсоюзной организации.		
10.		Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи агитационно-пропагандистского характера.		
11.		Организация обучения профсоюзного актива.		
12.		Организация подписки на центральную профсоюзную газету «Солидарность» и газету областного объединения профсоюзов «Трибуна».		
13.		Распространение «Информационного листка (бюллетеня)» областной организации профсоюза.		
14.		Организация торжественного вручения профсоюзных билетов вновь принятым членам профсоюза. Обязательное ознакомление их с Уставом профсоюза и современным состоянием отраслевого профсоюзного движения.		
15.		Организация, проведение и участие в протестных акциях отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюза, обеспечение их поддержки всеми работающими с целью привлечения внимания к деятельности профсоюза.		
16.		Использование юбилейных и памятных дат предприятия (организации), отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, для пропаганды роли и значения профсоюза в жизни трудового коллектива.		
17.		Внедрение системы обеспечения членов профсоюза льготным санаторно-курортным лечением.		
18.		Организация в первичной профсоюзной организации консультаций для членов профсоюза по вопросам трудового законодательства и охраны труда силами работников вышестоящих профсоюзных органов.		
19.		Защита интересов членов профсоюза в судебных органах.		

Приложение № 3

ОБРАЗЕЦ ПЕРЕЧНЯ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, ВКЛЮЧАЕМЫХ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Выдача беспроцентных займов на срок от ___ до ___ месяцев, в сумме от ___ до ___ тысяч рублей из средств первичной профсоюзной организации (специального фонда областной организации профсоюза).
2. Выдача материальной помощи из средств первичной профсоюзной организации.
3. Оформление документов на награждение ведомственными знаками отличия в труде.
4. Предоставление членов профсоюза к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, областной организации профсоюза.
5. Награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной профсоюзной организации.
6. Возможность получения путевок в профсоюзные санатории на льготных условиях.
7. Получение новогодних подарков, приобретенных за счет первичной профсоюзной организации.
8. Направление детей на Новогодние елки, организуемые областным объединением организаций профсоюзов.
9. Выдача дисконтных карт на товары и услуги организаций по акциям, проводимым областным объединением организаций профсоюзов.
10. Бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.
11. Оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха и других обязательств, предусмотренных коллективным договором.
12. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, и принятие мер по ним в месячный срок.
13. Бесплатная защита членов профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам.
14. Реальная помощь при задержке выплаты заработной платы.
15. Дополнительные гарантии в случаях производственного травматизма и профзаболевания.
16. Гарантированная защита при расследовании несчастного случая на производстве и связанного с производством.
17. Защита членов профсоюза при увольнении по инициативе администрации в случаях:
 - сокращения численности или штата;
 - недостаточной квалификации;
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

(Каждая услуга первичной профсоюзной организации должна быть просчитана с точки зрения реальной ее стоимости вне профсоюза, т.е. рыночной стоимости, и эта информация должна быть доведена до трудового коллектива).

ОБРАЗЕЦ**ПОЛОЖЕНИЯ
(КОМИССИИ)****О МОЛОДЕЖНОМ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
СОВЕТЕ**

1. Общие положения.

1.1. Молодежный совет профсоюзной организации предприятия проводит работу молодыми работниками в сфере социальной поддержки молодежи при включении в трудовую деятельность.

1.2. Основой деятельности совета является организационно-координирующая функция, объединение усилий всех административно-хозяйственных формирований и профсоюзных организаций структурных подразделений предприятия в работе с молодежью.

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

2. Состав совета.

2.1. Состав совета подбирается и утверждается профсоюзным комитетом.

2.2. Молодежный совет профсоюзной организации возглавляет заместитель председателя первичной профсоюзной организации.

3. Сфера деятельности совета.

Молодежный совет профсоюзной организации предприятия:

3.1. Готовит рекомендации по работе с молодежью для включения в коллективный договор.

Контролирует выполнение положений коллективных договоров, касающихся молодежи.

3.2. Организует (на предприятии, в организации) соревнование среди молодых работников.

3.3. Организует работу молодежной приемной профсоюзного комитета.

3.4. Осуществляет информационно-методическое обеспечение молодежи в области экономико-правовых и социальных преобразований предприятия.

3.5. Формирует заказы для проведения социологических исследований с целью отслеживания динамики ориентации, запросов, интересов молодежи в ракурсе развития предприятия (организации).

3.6. Разрабатывает информационно-методические пособия (справочники) молодого работника при включении в трудовую деятельность.

3.7. Добивается должного объема целенаправленных действий со стороны работодателя, учитывающих социальные гарантии работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, демобилизованных военнослужащих.

3.8. Добивается содействия работодателя по вопросам решения жилищно-бытовых проблем молодых кадров.

3.9. Участвует в решении проблем молодых семей.

3.10. Занимается организацией досуга молодежи, рассматривает пути и условия выделения финансовых средств, объектов и оборудования, необходимых молодежи для организации своего свободного времени.

4. Порядок работы совета.

4.1. Молодежный совет профсоюзной организации работает под руководством профкома по утвержденному плану. Заседания совета проводятся не реже одного раза в месяц.

4.2. Молодежный совет профсоюзной организации осуществляет свою деятельность через председателей и уполномоченных по работе с молодежью профсоюзных структурных подразделений.

4.3. Совет проводит оперативные совещания с уполномоченными по работе с молодежью цехкомов не реже одного раза в два месяца. В случае необходимости совместно с ними разрабатывает и выносит на заседания профкома предложения по улучшению работы с

молодежью.

4.4. Комиссия отчитывается о своей работе перед профсоюзным комитетом предприятия.

ОБРАЗЕЦ **ПОЛОЖЕНИЯ**
О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ БЕСПРОЦЕНТНОГО
ДОЛГОСРОЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ЗАЙМА ЧЛЕНУ ПРОФСОЮЗА
ИЗ СРЕДСТВ ПРОФСОЮЗНОГО БЮДЖЕТА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ (ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА)

(наименование организации)

1. При наличии финансовых средств в первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза) _____ членам профсоюза предоставляется денежный беспроцентный займ для потребительских нужд и на лечение.
 2. Выделение займа члену профсоюза осуществляется по решению выборных органов профсоюза (областной организации профсоюза) _____, с дальнейшим уведомлением профкома (президиума) в соответствии с договором беспроцентного займа, установленного _____ образца.
 3. Займ выдается члену профсоюза, проработавшему на предприятии (организации) не менее _____ месяцев (лет), за счет профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации _____ (областной организации профсоюза).
 4. Размер и сроки использования займа определяются в соответствии с договором беспроцентного займа _____.
 5. Размер займа не может превышать _____ тысяч рублей.
 6. Займ выделяется по личному заявлению установленного образца с указанием целей его использования.
- Рассмотрение заявлений проводится в порядке очередности их поступления в течение _____ дней.
7. Члены профсоюза, получившие займ, обязаны погасить его в сроки, установленные договором.
 8. Погашение займа осуществляется ежемесячно в пропорциональных размерах, начиная со второго месяца после получения, в бухгалтерию первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза).
 9. Подоходный налог с материальной выгоды удерживается в соответствии с налоговым законодательством.
 10. Отсрочка погашения займа допускается по решению сторон договора на определенный срок.
 11. В случае увольнения член профсоюза, получивший займ, погашает его полностью. С лиц, уклоняющихся от погашения займа, задолженность взыскивается из заработной платы по договоренности с работодателем через бухгалтерию предприятия (организации) или взыскивается через судебные органы в соответствии с действующим законодательством.
 12. Учет поступлений и расходования средств, а также контроль за правильностью составления и хранения документации (в т.ч. договоров беспроцентного займа, заявлений и пр.) производит бухгалтерия первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза). О выданных и погашенных займах бухгалтерия первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза) отчитывается перед профкомом предприятия (президиумом областной организации профсоюза).
 13. Данное Положение доводится до всех членов профсоюза первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза) и вступает в силу с _____ 20 _____ года.

Председатель _____

**ОБРАЗЕЦ
НА ВЫДАЧУ БЕСПРОЦЕНТНОГО ЗАЙМА**

ЗАЯВЛЕНИЯ

Председателю _____ первичной _____ профсоюзной _____ организации
(областной _____ организации _____ профсоюза)

от члена профсоюза _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу выдать мне беспроцентный займ в размере _____ рублей с рассрочкой погашения _____ на _____ месяцев.

Эту сумму обязуюсь погасить равными частями на основании договора беспроцентного займа в соответствии с расчетом бухгалтерии первичной профсоюзной организации (областной _____ организации _____ профсоюза).

Указанная сумма необходима для _____.

При перемене места работы или адреса обязуюсь немедленно известить об этом председателя первичной профсоюзной организации (областной организации профсоюза).

_____.

Все иски, связанные с просрочкой платежей по возврату займа, разрешаются по месту регистрации заемщика.

« ____ » _____ 20__ года

_____ Подпись

Приложение № 7

ОБРАЗЕЦ ДОГОВОРА БЕСПРОЦЕНТНОГО ЗАЙМА

г. _____ «__» _____ 20__ г.

Займодавец:

_____ в лице
Председателя _____, действующего на
основании Устава и Положения о порядке предоставления беспроцентного займа
работникам _____ с одной стороны, и
Заемщик:

работник, член профсоюза _____
занимающий должность _____, с

другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. Займодавец предоставляет Заемщику беспроцентный займ в размере _____
рублей на срок до «__» _____ 20__ года.

2. Займ имеет целевой характер и предоставляется Заемщику на _____.

3. Займ предоставляется Заемщику в течение ___ дней с момента подписания настоящего
Договора наличными через кассу Займодавца.

4. Платежи в погашение займа производятся Заемщиком равными долями, ежемесячно, с
«__» _____ 20__ года в течение ___ месяцев до дня (последнего месяца срока
договора), соответствующего дате получения Заемщиком суммы займа, указанному в
финансовом документе о получении суммы займа по Договору.
Данный финансовый документ является неотъемлемой частью настоящего Договора.

5. По желанию Заемщика ему выдается график погашения займа, с расчетом сумм платежей
за каждый месяц, бухгалтерией Займодавца.

6. Возврат сумм займа и уплата НДФЛ осуществляются наличными в кассу Займодавца.

7. Сумма займа может быть возвращена Заемщиком досрочно, по соглашению сторон.

8. В случае не погашения займа в срок, обусловленный п.4 настоящего Договора, на сумму
задолженности начисляется пеня в размере ___% за каждый день просрочки платежа.

9. Обеспечение суммы займа:

9.1. В целях своевременного возврата суммы займа исполнение Договора обеспечивается
Договором поручительства от «__» _____ 20__ года.

10. Заемщик отвечает по своим обязательствам перед Займодавцем всем своим
имуществом, на которое в соответствии с действующим законодательством РФ может быть
наложено взыскание, в пределах задолженности по займу.

11. Во всем остальном, что не оговорено в настоящем договоре, стороны руководствуются
действующим законодательством РФ и Положением о порядке предоставления
беспроцентных денежных займов членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

12. Адреса, реквизиты и подписи сторон.

Займодавец

Почтовый адрес: _____

Телефон _____ Факс _____

Расчетный счет _____

в _____

Корреспондентский счет _____

БИК _____, ИНН/КПП _____

Заемщик

Почтовый адрес _____

Телефон _____

Паспорт: серия _____ № _____ выдан «__» _____ 20__ г.

Кем _____

Зарегистрирован _____

Займодавец Заемщик

МП

Приложение № 8

ОБРАЗЕЦ ДОГОВОРА ПОРУЧИТЕЛЬСТВА № _____
К ДОГОВОРУ ЗАЙМА № _____ ОТ « _____ » 20 _____ ГОДА

« _____ » _____ 20 _____ года

Стороны:

1. _____ в лице
председателя _____,

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Займодавец»,

2. _____ член
профсоюза, паспорт серии _____ № _____, дата выдачи _____, кем выдан _____,

проживающий по адресу: _____,

именуемый _____ в _____ дальнейшем _____ «Заемщик»,

_____ , паспорт

серии _____ № _____ дата выдачи _____, кем выдан _____,

_____ ,

проживающий по адресу: _____,

Именуемый в дальнейшем «Поручитель», заключили настоящий договор о

нижеследующем:

1. Предмет договора:

1.1. Основанием договора поручительства является действительное требование Займодавца к Заемщику по обязательствам последнего, установленным договором займа № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года (Далее Договор займа), включая понесенные Займодавцем издержки.

1.2. Поручитель ознакомлен с условиями вышеуказанного Договора займа и согласен отвечать за исполнение Заемщиком его обязательств полностью, в том числе по следующим условиям _____ Договора _____ займа:

- сумма займа _____ рублей;

- срок возврата займа « _____ » _____ 20 _____ года включительно;

- целевое исполнение займа _____.

2. Права и обязанности Сторон:

2.1. Поручитель обязуется солидарно отвечать перед Займодавцем за исполнение обязательств Заемщиком по Договору займа, в том же объеме, как и Заемщик, включая возмещение судебных издержек по взысканию долга и других издержек Займодавца, вызванных неисполнением или не надлежащим исполнением обязательств по Договору займа.

2.2. Если при наступлении срока платежа согласно Договору займа Заемщиком не будет уплачена оговоренная в нем сумма, Заемщик обязуется в течение пяти дней сообщить Поручителю _____ о _____ просрочке _____ платежа.

2.3. Поручитель обязан в течение трех дней с момента сообщении ему Заемщиком о просрочке платежа оплатить неуплаченную Заемщиком сумму Займодавцу.

2.4. Займодавец вправе без согласия Поручителя и переоформления настоящего Договора в одностороннем порядке расторгнуть Договор займа по основаниям, предусмотренным Договором займа, и досрочно взыскать сумму займа как с Заемщика, так и с Поручителя. В остальных случаях при изменении условий Договора займа договор поручительства подлежит _____ переоформлению.

2.5. Поручитель обязан в течение трех дней с даты изменения сообщить Займодавцу об изменении своего адреса, реквизитов и наличии обстоятельств, которые могут повлиять на

надлежащее исполнение Поручителем своих обязательств по настоящему Договору.
2.6. При исполнении обязательств по Договору займа в полном объеме Поручитель имеет право обратного требования (право регресса) к Заемщику.
2.7. Займодавец обязан вручить Поручителю документы, удовлетворяющие требования к Заемщику, и передать права, обеспечивающие эти требования, в течение пяти дней с момента исполнения обязательств Поручителем по Договору займа в полном объеме.

3. Сроки поручительства:

3.1. Поручительство прекращается, если Займодавец в течение одного года со дня наступления срока исполнения обеспеченного поручительством обязательства не предъявит иска к Поручителю и (или) не предпримет никаких действий, согласно действующему законодательству РФ.

3.2. Днем наступления срока исполнения обязательства по Договору займа является день, когда Договор займа должен быть исполнен в полном объеме.

3.3. Не допускается прекращение поручительства без прекращения обеспеченного им обязательства.

4. Особые условия.

4.1. В случае не исполнения Заемщиком в установленные сроки своего обязательства по Договору займа Займодавец имеет право взыскать соответствующую сумму займа с Поручителя и (или) личных сбережений Заемщика и Поручителя.

4.2. Поручитель обязуется возместить Займодавцу издержки, возникшие в результате ненадлежащего исполнения обеспеченного обязательства.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

5.2. Настоящий Договор составлен в трех подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

5.3. Все споры и разногласия по настоящему Договору разрешаются путем проведения переговоров, а в случае не достижения соглашения в суде.

5.4. Наряду с условиями, предусмотренными настоящим Договором, при его исполнении стороны руководствуются действующим гражданским законодательством РФ.

Подписи сторон:

Поручитель:

_____ дом.тел. _____ раб.тел. _____

_____ (Ф. И. О.)

ВНИМАНИЕ!

Если организация профсоюза заключает договор беспроцентного займа с членом профсоюза, то согласно п.п. ст. 212 НК РФ у получателя займа возникает доход в виде материальной выгоды, полученной от экономии на процентах за пользование заемными средствами.

Профсоюзный орган как налоговый агент при возвращении займа должен начислить налог по ставке 35% на доходы физического лица, определенный в размере $\frac{3}{4}$ действующей ставки рефинансирования, установленной Банком России на дату получения займа, от суммы займа, выраженной в рублях.

Методическое пособие подготовлено на основе материалов Федерации Независимых Профсоюзов России, Института повышения квалификации профсоюзных кадров АТиСО и ЗУМЦ г. Санкт-Петербурга.