****

Уважаемые коллеги!

Успешная работа Профсоюза по защите прав и ин­тересов трудящихся, в решающей мере зависит не только от нашего с вами восприятия происходящих в обществе перемен, но и от того, насколько адекватно и эффективно реагируют профсоюзные кадры и актив на меняющиеся условия, затрагивающие, в первую очередь, социально-экономические, трудовые права и интересы членов Профсоюза.

На 28-ой отчетно-выборной конференции была принята Концепция, в которой в разделе внутрисоюзная работа четко сформулировано:

Совершенствовать работу с кадрами

Формировать действенный резерв

Повышать ответственность профлидеров и членов выборных органов за выполнением норм Устава, решений принятых коллегиальными органами.

В мае 2015 года VI съезд особо подчеркнул, что в основе решения задач, стоящих перед Профсоюзом и его структурными подразделениями, безусловно, стоят кадры. Они должны модернизировать свою деятельность для того, чтобы она стала эффективной для всех членов Профсоюза. В этой связи нам не обойтись без четко сформулированной кадровой политики, базирующейся на формировании и подготовке кадрового резерва, сочетании преемственности и обновления профсоюзных ка­дров, непрерывном их обучении.

Важнейшим элементом профсоюзной структуры являются Первичные профсоюзные организации, обеспечивающие достижение поставленных целей и задач в Профсоюзе. Там работает человек, там он сталкивается с реальными проблемами, ищет поддержки и защиты в своём Профсоюзе.

Каково же фактическое положение дел в нашей организации?

Сегодня в Челябинской областной организации Профсоюза избраны и работают 182 председателя первичных профсоюзных организация, в том числе на платной основе 15 председателей (8% от общего числа), в местных организациях на платной основе работают лишь четыре председателя. Это достойные и авторитетные, грамотные руководители, из них 32% имеют высшее медицинское образование, 33% - высшее юридическое, экономическое или профсоюзное.

Средний возраст профсоюзных лидеров в Челябинской областной организации Профсоюза в настоящий момент составляет 47 лет, более 15% от общего числа председателей первичных организаций – молодежь в возрасте до 35 лет.

27 % действующих председателей возглавляют профсоюзные организации более 10–15 лет. Это Лариса Степановна Газизянова, Надежда Михайловна Спешкова, Галина Валентиновна Лихобабина, Ирина Владимировна Фрик, Тамара Владимировна Лапшина, Валентина Петровна Озерова, Нелли Кукурьевна Долидзе и другие.

Активно работают и впервые избранные председатели первичных профсоюзных организаций – Анна Борисовна Семенова, Рыкалина Анастасия Павловна, Гасс Олеся Андреевна, Хаританюк Алла Канзафаровна, Кожевникова Надежда Николаевна и другие.

Огромное им за это спасибо!

Уважаемые коллеги!

Основная кадровая проблема первичных профсоюзных организаций связана с тем, что выполнение профсоюзных обязанностей выборными профорганами и профлидерами осуществляется на общественных началах. 98% председателей первичных организаций являются не освобожденными от основной работы, а спрашивают с них члены Профсоюза по полной программе.

Но, ни для кого не секрет, что значимость любой организации зависит не только от профсоюзного лидера, но и от ее численности, организованности, финансовой крепости и стабильности. Во всем мире власть считается только с массовыми организациями трудящихся – профсоюзами.

Анализ статистических данных показывает, что итоги работы в ряде организаций не утешительны и характеризуются крупномасштабностью не разрешенных проблем на местах, что, безусловно, не может не влиять на средние показатели как в нашей областной организации, так в целом по Профсоюзу.

Ежегодно мы теряем около 1000 наших членов, что равноценно потери целой первичной организации. На протяжении многих лет в целом по областной организации наблюдается положительная динамика приема работающих и учащихся в члены Профсоюза: от 3600 до 5300 ежегодно. И, если только за последние 10 лет, среди работающих охват профсоюзным членством в Российской Федерации сократился более чем на 10 процентов, то в нашей организации Профсоюза охват профчленством стабилен и составляет 82,16%.

К сожалению, количество первичных организаций с низким охватом профсоюзного членства составляет менее 14%. Эти организации Профсоюза ранее по охвату профсоюзным членством занимали хоро­шие рейтинговые места, но по разным причинам у них профсо­юзное членство снизилось. Если сопоставить состояние уровня их профчленства с другими профсоюзными организациями и собственным прежним статусом, то в этом вопросе состояние первичных организаций, имеющих охват профчленством ниже 50%, оценивается как состояние «депрессивной организации».

К этим организациям можно отнести: Челябинская областная клиническая больница, Областная клиническая больница №2, Челябинская областная детская клиническая больница, Красноармейская центральная районная больница, больницы Аши, Верхнего Уфалея, Карабаша, Челябинска и ряд других организаций. Всего на сегодняшний день у нас еще 23 первичных профсоюзных организаций с профсоюзным членством менее 50%.

В настоящий момент, в соответствии с требованиями вышестоящих профсоюзных органов, необходимо принять на уровне первичных организаций конкретные индикативные по­казатели, которые бы фиксировано отражали конкретный результат их деятельности – так называемый **рейтинг**, в соответствии с которым будет выстраиваться индивидуальная работа этих организаций. Эта практика введена во многих территориях России и дала свои положительные результаты, необходимо её взять нам на вооружение.

Ситуация с уменьшением профсоюзного членства во многом объясняется не только процессами оптимизации лечебных учреждений, приводящей к сокращению работающих, текучкой кадров, профессиональной занятостью профсоюзных кадров и актива на основной работе, но и пассивностью самих членов Профсоюза.

Причинами выхода являются не информированность коллектива о работе ППО, многие не знаю даже председателя «в лицо», как ни парадоксально, но даже рост заработной платы работников, за которую так ратует Профсоюз, тоже ведет к снижению профсоюзного членства. Нежелание работников отчислять профсоюзные взносы часто является решающим моментом в списке причин выхода из Профсоюза или нежелания в него вступать. Потребительское отношение людей к Профсоюзу – реалии нашего времени. Профсоюз становится нужен, когда у человека возникает острая потребность в материальной помощи, бесплатной юридической консультации, восстановлении нарушенных прав, оздоровлении.

На наш взгляд, и Вы можете привести массу примеров, когда человек, получив от Профсоюза ту или иную помощь, тут же покидает его ряды. В вину Профсоюза ставится все негативное, что происходит в стране и обществе.

Коллеги! Съезд потребовал от профсоюзных работников компетентности и высокого профессионализма. Сегодня не обойтись без современной и разносторонней подготовки, без глубоких знаний в вопросах производства, управления, экономики, организации и стимулирования труда, психологии. В этом контексте профсоюзное обучение рассматривается не только как составляющая часть кадровой политики, но и как средство достижения цели. Подвижки конечно есть. Ежегодно обучением охвачено в среднем более 80% профсоюзных кадров и актива; медленно, но все, же растет выделение средств на обучение в сметах профбюджета организаций Профсоюза всех уровней.

Вы знаете, какое пристальное внимание этому уделяет областной комитет –проводятся постоянно-действующие семинары, тематические выездные семинары, ежегодно осуществляется обучение вновь избранных председателей.

Однако, мы не можем не замечать и имеющиеся недостатки. Сегодня в основной массе профорганизаций работа по обучению и повышению квалификации кадров и актива не приобрела системный характер, а это значит:

не прослеживается регулярность и частота посещения председателями организаций постоянно-действующих и обучающих семинаров. Хотя мы понимаем, что наряду с субъективными, этому есть и объективные причины – ваша профессиональная занятость, территориальная отдаленность;

не прослеживается регулярность и частота проведения семинаров, четкость их организации на каждом из 3-х уровней обучения, предусмотренных в Профсоюзе;

недостаточен охват профсоюзного актива различными формами обучения, не осуществляется контроль за их обучением, учебные занятия подчас проводятся эпизодически, подменяются инструктивно-информационными сообщениями.

Анализ участия руководителей организаций Профсоюза в учебном процессе за последние три года показал, что 11% председателей не участвуют в нем.

Серьезным упущением в работе организаций Профсоюза является постановка обучения на уровне первичного звена. Лишь в отдельных крупных первичных организациях продолжают работать школы профсоюзного актива. Сегодня они действуют только в 8% первичных организаций Профсоюза, что явно недостаточно. В ряде профсоюзных организаций либо не проводят обучения вообще, либо эффективность их работы незначительна. Как правило, в сметах профбюджетов первичных организаций не закладываются средства на обучение профсоюзного актива. Так быть не должно.

В Концепции системы профсоюзного обучения в Профсоюзе, утвержденной 3-им Пленумом ЦК Профсоюза, предусматривается организация обучения профкадров и актива на 3-х уровнях: первичка, регион и федеральный уровень; формирование учебных групп и учет лиц, охваченных обучением; проведение обучения вновь избранных профлидеров и активистов; лиц, утвержденных в составе кадрового резерва; повышение квалификации профкадров и актива. Если направим свои усилия на её реализацию, то нам удастся перевести из декларативного в практическое русло данное направление профсоюзной деятельности.

Уважаемые коллеги!

В целях организационного и кадрового укрепления, повыше­ния роли Профсоюза в обществе VI Съезд считает необходимым продолжить работу по повышению эффективности формирования и ис­пользования кадрового резерва, в том числе и из числа молодежи.

Сегодня необходим более совершен­ный порядок отбора кандидатур для избрания на должность профсоюз­ных лидеров. Такой порядок предусмотрен в Концепции кадровой политики Профсоюза, утвержденной Постановлением 3-го Пленума ЦК Профсоюза 1 июня 2016 года. Концепция была представлена на семинарах в октябре-ноябре 2016 года и направлена во все профсоюзные организации.

Коллеги! Работа по формированию резерва кадров, его обучению даст отдачу в будущем. А ведь у нас много кадровых проблем сегодня.

В этой связи я хотела бы остановиться на внутрисоюзной работе, связанной с повышением роли всех профорганов.

Так, по нашим данным, в профсоюзных организациях практически не проводится предварительная подготовка вопросов для рассмотрения на заседаниях выборных профорганов, или вопросы готовятся профсоюзными лидерам; принятые решения не конкретны, без сроков и ответственных за выполнение принятых решений; сами постановления, в своём большинстве, носят характер информации; не осуществляется контроль за исполнением принимаемых решений. Как правило, 90% профсоюзной работы проводят сами председатели, не работают комиссии. Конечно, такая ситуация не везде, но, признайтесь, картина для вас знакомая.

Позволю обратить ваше внимание на финансовую дисциплину.

На сегодняшний день в Комитете на централизованном финансовом обслуживании состоит 102 первичных профсоюзных организации. Учитывая их территориальную удаленность, в целях оперативного получения денежных средств первичными профсоюзными организациями нами заключен соответствующий договор с Челябинвестбанком и введена система безналичного получения членских взносов через банковские карты, согласно заявке и решения профоргана. Однако отсутствует финансовая дисциплина. Профорганы первичных профсоюзных организаций должны в течение 30-ти дней представить финансовый отчет об использовании полученных средств профбюджета. Многими этот срок не соблюдается, что ведет к нарушению Учетной политики областной организации Профсоюза.

До настоящего времени, сметы не утверждаются профсоюзными собраниями (конференциями).

Контрольно ревизионные комиссии на местах не проводят ревизии финансово-хозяйственной деятельности профорганов первичных профсоюзных организаций.

В коллективные договоры не включается порядок и условия удержания и перечисления членских взносов в Профсоюз.

Но главной проблемой является отсутствие контроля за полнотой удержания и перечисления профсоюзных взносов.

Профсо­юзные взносы являются собственностью Профсоюза, и любые решения администраций учреждений здравоохранения, отличные от решений вышестоящих профсоюзных органов, в том числе, касающиеся порядка и процента от­числения взносов в вышестоящие организации, являются нарушением Устава Профсоюза. Таких случаев допускать нельзя, как нельзя допускать и случаи ежегодной подачи членами Профсоюза заявлений в бухгалтерию учреждения здравоохранения об удержании с них профсоюзных взносов. В случае, если это где-либо имеет место, необходимо обращаться в Обком Профсоюза с письменным заявлением для принятия им необходимых мер воздействия.

Уважаемые коллеги!

Сегодня, в соответствии с решениями VI съезда, необходимо рассмотреть структуру нашей профсоюзной организации. Системообразующим звеном всей деятельности Профсоюза является социальное партнерство. Профсоюзная структура, выполняя роль эффективного защитника социально-трудовых прав и интересов работников, должна быть соответствующей по отношению к хозяйственной, работников которой она представляет. Поэтому позиция Центрального комитета Профсоюза состоит в том, что органам местных организаций Профсоюза необходимо принять решения о прекращении деятельности организации.

Коллеги! Самые важные «правила игры» на поле «трудовых отношений» устанавливаются с участием представителей работников. Это касается порядков оплаты труда, режима труда и отдыха. Говоря о роли профсоюзных органов, хочу подчеркнуть, что присутствие в медицинских учреждениях Профсоюза как института обратной связи необходимо, потому что обычно наши профорганы первичной организации первыми узнают о нарушении прав работников.

Поэтому, важным направлением нашей совместной деятельности является развитие социального партнерства через заключение коллективных договоров и осуществление контроля за их выполнением.

Однако, до сих пор не заключены коллективные договоры в МУ «Красноармейская центральная районная больница», ГБУЗ «Районная больница с. Чесма», ГБУЗ «Городская больница г. Верхний Уфалей», ГБУЗ «Районная больница п. Бреды».

Как показывает практика благодаря заключению коллективных договоров работникам устанавливаются дополнительные социальные гарантии, но, к сожалению, при заключении коллективных договоров Вы забываете закреплять в них гарантии своей профсоюзной деятельности, положения о том, что работодатель должен создать условия для профсоюзной организации. Вследствие чего работодатель не предоставляет профсоюзным организациям помещение, оргтехнику, время для выполнения профсоюзными органами общественных обязанностей с сохранением заработной платы, дополнительные отпуска.

Обращаем Ваше внимание на то, что в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ в коллективном договоре можно даже установить размер оплаты труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя.

При проведении комплексных проверок работниками аппарата областной организации, с участием членов комиссий Комитета, выявляется, что профсоюзные органы не участвуют в распределении стимулирующих выплат, в принятии локальных нормативных актов по оплате труда (Положений об оплате труда, приказов об установлении стимулирующих выплат, изменении систем оплаты труда).

Не всегда локальные нормативные акты рассматриваются на заседаниях профсоюзных комитетов, а подписываются председателем первички единолично, при отсутствии на то полномочий.

Однако, по фактам проверок только за 10 месяцев 2017 года был произведен перерасчет неправильно исчисленной заработной платы и работникам выплачено более 9,5 миллионов рублей. Восстановлены льготы и компенсации работникам при проведении специальной оценки условий труда: дополнительный отпуск, компенсационные выплаты, сокращенный рабочий день, право на досрочную пенсию.

Очевидно, что профсоюзные лидеры, члены профсоюзных комитетов лично должны осознавать: какая огромная ответственность на них возложена, ведь именно от эффективности их работы зависит положение работников и психоэмоциональный климат в коллективе.

Финансово-экономическое положение в стране и жесткая экономия бюджетных средств являются причиной «оптимизации», что ведет к сокращению  числа медучреждений и работников, сокращения рабочих мест, принуждения к увольнению по собственному желанию, увольнению  руководителей и заместителей медицинских организаций, которые сейчас относятся к самой незащищенной категории работников (принятие закона об увольнении по достижении предельного возраста), лишению работников различных социальных выплат, прежде всего, выходных пособий, а также снижения заработной платы и её несвоевременной  выплаты. Задача профсоюзных организаций в этих условиях – оказать помощь членам Профсоюза, не оставить без внимания людей, нуждающихся в нашей поддержке.

В условиях минимизации контрольно-надзорных функций государства, действенной может являться лишь система профсоюзного контроля, в которой сочетается деятельность тех, кто осуществляет этот контроль на профессиональной основе и профсоюзных представителей.

Очевидно, что профсоюзные комитеты в целом, профсоюзные лидеры лично, должны понимать, какая ответственность на них возложена. Ведь именно от качества нашей общей работы, особенно на уровне первички, зависит сейчас, как никогда, положение работников. И они должны знать о своих правах, предоставленных законом!

Уважаемые коллеги!

В современных условиях информационная работа является одним из ключевых направлений деятельности любого отраслевого Профсоюза, так как от знания того, что происходит внутри него и за его пределами, зависит успех или неудача любых начинаний.

Часто при агитации вступления в Профсоюз мы сталкиваемся с тем, что работникам кажется, что их права защищать не в чем и не от кого. Подобный оптимизм – это просто недостаток информации.

Тенденции в обществе указывают на то, что работники отрасли должны видеть конкретные, осязаемые результаты. Немалое значение имеет широкое информирование людей как об успехах, например, удачно проведенной акции, положительного решения судебных дел по защите социально-трудовых и законных интересов членов Профсоюза, бесплатное консультирование по различным областям права, так и о трудностях, возникающих в результате работы с работодателем при решении возникших трудовых споров, конфликтных вопросов. Тем более, Профсоюзу есть что показать. Мы должны честной и наступательной информацией переламывать общественное мнение в пользу профсоюза.

На сегодняшний день информационная деятельность становится синонимом рекламы. К счастью в современных условиях появилось огромное количество возможностей «рекламировать» деятельность Профсоюза, показывая его необходимость каждому работнику, ведь сегодня Профсоюз – это одна из не многих организаций действительно влияющая на действия работодателя, помогающая, защищающая и отстаивающая права его членов.

В этой связи ЦК Профсоюза предложил нам новую форму работы, которая поможет добиться положительных результатов – это обязательное ежегодное проведение Открытого отчета выборными профсоюзными органами первичных, территориальных организаций Профсоюза о своей деятельности. Его проведение позволяет повысить роль профсоюзных собраний и конференций, обеспечить доведение достоверной информации о Профсоюзе и результативности деятельности профсоюзных органов не только до членов Профсоюза, но и до медицинской общественности, способствовать повышению авторитета Профсоюза и его организации.

От профсоюзных работников и активистов требуются организованность и четкость в работе, умение предельно мобилизовать творческие силы и возмож­ности трудовых коллективов. Надо учиться всем. Уметь быстро и по-деловому реагировать на возникающие проблемы и трудности, которые, естественно, могут появляться, так как задачи решаются новые и непростые, искать новые формы и методы работы и самое главное – работать на результат!

Для реализации целей и задач Профсоюза важно не только умело организовать дело, но и обеспечить активное влияние на поведенческие установки профсоюзного актива. Такой подход к руководству и развитию профсоюзной организации, наряду с другими условиями, возможен при создании хорошего социально-психологического климата в профсоюзной организации и активного использования в этих целях профсоюзных наград, которые обладают сильным мотивирующим эффектом.

Как показывает опыт работы многих профсоюзных организаций, хорошо продуманная система поощрения позволяет выборным профсоюзным органам рассчитывать на активное участие актива в деятельности профсоюзной организации. Однако, нас очень беспокоит тот факт, что последние годы увеличивается число организаций Профсоюза, которые не используют имеющиеся у них в этом направлении возможности. В 2016 году 20% первичных, местных организаций не нашли в своих рядах ни одного профработника или активиста, которые заслужили ту или иную профсоюзную награду. Прошу руководителей организаций Профсоюза обратить на это особое внимание.

Цель сегодняшнего Пленума – постараться определить главные направления нашей работы на предстоящий период по реализации решений VI отраслевого Съезда, связанных с состоянием кадрового обеспечения профсоюзных организаций и их влиянием на повышение эффективности работы выборных профорганов в интересах членов Профсоюза. Поэтому, приступая к обсуждению доклада и проекта постановления, прошу Вас учесть актуальность вопроса и внести свои предложения в этом направлении для реализации решений VI съезда.

Спасибо за внимание.