



ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ БЕЛАРУСИ

ПРОФСОЮЗ – НЕОБХОДИМОСТЬ!

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

по вопросам мотивации профсоюзного членства
и создания первичных профсоюзных организаций
в организациях независимо от формы собственности

Минск
2018

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

по вопросам мотивации профсоюзного членства и создания первичных профсоюзных организаций в организациях независимо от формы собственности

В практике профсоюзной работы вопросы создания первичных профсоюзных организаций в организациях независимо от формы собственности и мотивации профсоюзного членства тесно взаимосвязаны между собой.

Создание первичной профсоюзной организации возможно лишь при наличии лиц, мотивированных на вступление в профсоюз. Соответственно успех в создании первичных профсоюзных организаций сопутствует профсоюзным активистам, способным обосновать как необходимость вступления в профсоюз, так и организации новых членов профсоюза в первичку.

В этом случае важно убедить собеседников в том, что с помощью профсоюза возможно решить возникшие проблемы или значительно улучшить имеющиеся позиции. Вступление в профсоюз – первый шаг на этом пути, позволяющий рассчитывать на поддержку профсоюза.

Но реально задействовать профсоюзный механизм можно лишь через следующий шаг – создание первичной профсоюзной организации, что позволит членам профсоюза непосредственно в коллективе реализовывать профсоюзные полномочия, осуществлять профсоюзные инициативы, а через проведение переговоров с нанимателем – достигать конкретных договоренностей в отношении не только отдельных членов профсоюза, но и их профессиональных, социальных групп и т.д.



Третий шаг на этом пути – разработка и подписание коллективного договора, закрепляющего все договоренности, а также определяющего порядок их реализации. Формы непрофсоюзного представительства прав работников не позволяют выйти на заключение коллективного договора.

То есть, триада членство в профсоюзе – создание первичной профсоюзной организации – подписание коллективного договора является одной из основ профсоюзной работы в первичном звене.

Мотивы вступления в профсоюз отличаются у работников разных организаций в зависимости от наличия или отсутствия первичной профсоюзной организации, характера и качества ее деятельности, наличия или отсутствия коллективного договора, его содержания и выполнения, ряда других факторов. В настоящих методических материалах данные вопросы рассматриваются прежде всего в рамках проведения работы по созданию первичных профсоюзных организаций.

При наличии в организации первичной профсоюзной организации вопросы мотивации профсоюзного членства носят традиционный характер.

Мотивы профсоюзного членства

Классическими мотивами профсоюзного членства являются:	мотив солидарности, реализуемый через представительство интересов членов профсоюза перед нанимателем, в том числе в рамках коллективно-договорных отношений;
	мотив «страховки», реализуемый через возможности оказания помощи при необходимости защиты прав работников или в трудных жизненных ситуациях;
	мотив корпоративизма, реализуемый в организациях, где большинство работников является членами профсоюза;
	мотив самореализации, характерный для активных членов профсоюза и реализуемый через участие в работе профсоюзного комитета, его комиссий и т.д.;
	мотив общения, реализуемый через участие в различных профсоюзных и иных мероприятиях;
	мотив аффилиации, характерный для стремящихся к тёплым, эмоционально значимым отношениям с другими людьми;
	мотив доверия к лидеру, проявляемый в отношении как председателей первичных и вышестоящих профсоюзных организаций, так и профсоюза в целом;

	компенсаторный мотив, характерный для стремящихся через общественную активность компенсировать неудовлетворенность содержанием профессиональной деятельности или личной жизнью;
	мотив удовлетворения потребностей в сочувствии, сопереживании, соучастии в жизни и судьбе коллег;
	карьерный мотив, характерный для стремящихся проявить организаторские и иные способности в рамках профсоюзной деятельности для целей профессионального карьерного роста;
	потребительский мотив, связанный, как правило, с материальной заинтересованностью;
	мотив «привычки», характерный для пассивных членов профсоюза и сопряженный, как правило, с потребительским мотивом.

Исходя из этих мотивов профсоюзные организации строят работу по мотивации профсоюзного членства среди работников организации, структурируя ее в зависимости от степени вовлеченности в профсоюз ранее и в настоящее время.



Безусловно, в случае отсутствия в организации первичной профсоюзной организации мотивация профсоюзного членства приобретает иной характер. О профсоюзном членстве задумываются по ряду причин, связанных с недостаточной возможностью регуляции взаимоотношений с нанимателем. В этом случае мотивация профсоюзного членства исходит из понимания необходимости коллективного договора.

Отсутствие коллективного договора

Если в организации нет коллективного договора, то:	наниматель единолично устанавливает размеры оплаты труда, выплаты стимулирующего характера (премии, доплаты, надбавки, вознаграждения и т.п.);
	нет законных оснований получения работниками части прибыли, в дополнение к действующему законодательству социальных выплат (к отпускам, юбилеям, на оздоровление, удешевление питания, проезда и т.п.);
	нет дополнительной компенсации за вред, причиненный работникам в результате увечья или иного повреждения здоровья;
	нет дополнительной компенсации семье погибшего на производстве работника;
	на предприятии не действуют свыше 100 статей Трудового кодекса Республики Беларусь, которые отсылают нанимателя к коллективному договору.

Но коллективного договора не будет, если в организации не создана первичная профсоюзная организация. Значит, не будет дополнительных льгот, гарантий, компенсаций. А это многим частникам



и надо. Во-первых, все решать самим без участия трудового коллектива (по Закону о профсоюзах от имени трудового коллектива выступает профсоюз). Во-вторых, можно большую часть прибыли положить в свой карман.

Но наниматель не учитывает следующие моменты:

коллективный договор распространяется и на руководителя, так что и он будет иметь дополнительные льготы, гарантии и компенсации;

отсутствие профсоюза и коллективного договора неизбежно повлечет утрату части прибыли предприятия из-за неурегулированности трудовых отношений, которые в ряде случаев без профсоюза не могут быть урегулированы.

Например, необходимо обязательно уведомлять либо согласовывать с профсоюзом Правила внутреннего трудового распорядка, графики трудовых отпусков. Нарушения данного порядка влекут при проверках государственных контролирующих органов применение экономических санкций к предприятию. Так лучше эти будущие штрафы направить на социальные нужды и материальную помощь работникам.

Права работника – члена профсоюза

Вступив в профсоюз, работник – член профсоюза получает право на:	заключение коллективного договора;
	получение всех гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором;
	бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового права: приема на работу, переводов по работе и увольнению, рабочего времени и отдыха, охраны труда, гарантий и компенсаций;
	рассмотрение индивидуального трудового спора работника – при участии профсоюзного органа;
	содействие профсоюза и его специалистов по вопросам оплаты труда, размера заработной платы и своевременной ее выплаты;
	проверку правильности начисления заработной платы;
	защиту работника профсоюзом в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий со стороны нанимателя;
	бесплатную правовую помощь профсоюза в рассмотрении его вопросов в суде;
	защиту члена профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (на работе);

	материальную помощь в случае возникновения тяжелых жизненных обстоятельств и т.д.;
	помощь в получении льготной путевки на санаторно-курортное лечение, на оздоровление и отдых для себя и членов семьи;
	помощь в организации оздоровления детей;
	обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании, конференции свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также по вопросам работы профсоюзной организации, профкома и его лидера.

С учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию, если данная форма предусмотрена коллективным договором) наниматель принимает локальные нормативные правовые акты:

- положение об оплате труда (ст. 363 ТК);
- положение о премировании (ст. 363 ТК);
- план повышения квалификации и подготовки кадров (ст. 363 ТК);
- график отпусков (ст. 168 ТК);
- разделение рабочего дня на части (ст. 127 ТК);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 195 ТК) и др.



Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнением коллективных договоров и соглашений.

Обеспечивают в случае необходимости юридическую защиту интересов члена профсоюза в суде (ст. 354 ТК).

Профком имеет право выступать в качестве инициатора снятия дисциплинарного взыскания с работника (члена профсоюза) (ст. 203 ТК).

Условием для осуществления увольнения членов профсоюза является уведомление профсоюзного органа (или его согласие), если данная форма предусмотрена коллективным договором (ст. 46 ТК), в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей.

Закреплению на уровне коллективного договора дополнительных социальных гарантий для работника способствует ряд мер стимулирующего характера, принятых на уровне государства.

В частности, в соответствии с подпунктом 1.26 пункта 1 статьи 163 Налогового кодекса Республики Беларусь освобождаются от подоходного налога с физических лиц доходы, получаемые от профсоюзных организаций членами таких организаций, в том числе в виде материальной помощи, подарков и призов, оплаты стоимости путевок (за исключением путевок, указанных в подпункте 1.101 настоящего пункта), в размере, не превышающем

336 рублей, от каждой профсоюзной организации в течение налогового периода.

Кроме того, в коллективном договоре организации может быть установлен порядок выплаты материальной помощи на заготовку овощей. Суммы такой материальной помощи, оказанной организацией работникам *в денежной форме*, не признаются объектом обложения налогом на добавленную стоимость (НДС).

Также в целях развития добровольного страхования дополнительной пенсии для страхователя-юридического лица предусмотрены:

возможность включать в затраты, учитываемые при налогообложении, при условии заключения договора страхования с государственной страховой организацией сумму уплаченных за сотрудников страховых взносов по добровольному страхованию жизни и дополнительной пенсии в размере 1 минимальной заработной платы ежемесячно, но не более 12% фонда оплаты труда (Указ Президента Республики Беларусь от 12.05.2005 № 219).

Справочно. В августе 2015 г. увеличены предельные размеры сумм страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни и дополнительной пенсии, включаемых в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при налогообложении, до 12% фонда заработной платы организации-страхователя (ранее 4 и 8% соответственно). С учетом размера страховых взносов за одного работника сумма страховых взносов по указанным договорам теперь не может превышать одной месячной

минимальной заработной платы. В соответствии с прежним порядком такой размер не должен был превышать 1 и 2 базовых величин соответственно;

на сумму страховых взносов не начисляются взносы по государственному социальному страхованию в Фонд социальной защиты населения и Белгосстрах (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.01.1999 № 115).

Кроме того, для работников организаций, в отношении которых заключены договоры добровольного страхования дополнительной пенсии, также предусмотрены налоговые льготы:

страховые взносы, оплаченные нанимателем, не облагаются подоходным налогом в установленном размере (в 2018 году – 3164 рубля в год, каждый год эта налоговая льгота индексируется);

не облагаются подоходным налогом и суммы страховых выплат по пенсионным программам.

Мотивы создания первичной профсоюзной организации

Для нанимателя мотивами создания первичной профсоюзной организации являются:	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 во взаимоотношениях с собственниками или вышестоящими структурами;
	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;
	делегирование руководителем ответственности за принятие части решений;
	решение неудобных вопросов жизни коллектива.

Нежелание нанимателя содействовать созданию первичной профсоюзной организации:

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

Система работы профсоюзной организации по мотивации профсоюзного членства

Работа 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.

В организации необходимо создать оргкомитет, инициативную группу (далее – оргкомитет), который будет осуществлять подготовку к проведению организационного собрания (конференции) по созданию первичной профсоюзной организации (далее – организационное собрание (конференция)).

В состав оргкомитета целесообразно включить представителей всех заинтересованных сторон – коллектива работников, руководства организации, вышестоящего профсоюзного органа (профсоюзного органа, в прямом подчинении которого первичная профсоюзная организация будет находиться после своего создания) и т.д.

Конференция может проводиться в организации с большим коллективом работников, единогласно или почти единогласно поддержавших инициативу создания первичной профсоюзной организации. Конференция проводится в том случае, если отсутствует возможность



пригласить на собрание всех работников, поддерживающих предложение о создании профсоюзной организации.

Оргкомитет проводит разъяснительную работу среди работников организации, акцентируя внимание на раскрытии факторов, усиливающих мотивацию профсоюзного членства, в том числе на деятельности отраслевого профсоюза и ФПБ по защите трудовых и социально-экономических прав и интересов работников. В ходе этой работы могут быть использованы разнообразные информационные и иные материалы (Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, брошюры, буклеты, вестники, газета «Беларускі Час», отраслевые тарифные соглашения и т.д.), распространяемые и используемые как отраслевым профсоюзом, так и ФПБ.



Сведения о работниках, поддерживающих предложение о создании первичной профсоюзной организации, необходимо фиксировать (собрать заявления о вступлении в профсоюз и пригласить их впоследствии принять участие в организационном собрании (конференции)).

Требования по созданию первичной профсоюзной организации

**В случае получения
должной поддержки
предложения
о создании первичной
профсоюзной орга-
низации (желательно
документально
закрепленной
посредством
формирования
списков работников,
готовых вступить
в профсоюз, подачи
заявлений о вступле-
нии в профсоюз)
следует:**

- определить дату, время, место проведения организационного собрания (конференции);
- определить общее число участников (делегатов) организационного собрания (конференции), состав приглашенных;
- определить порядок избрания делегатов на организационную конференцию (если проводится конференция);
- подготовить предложения организационному собранию (конференции) по численному составу выборных органов первичной профсоюзной организации: профсоюзного комитета, ревизионной комиссии; рассмотреть и обобщить предложения по персональному составу указанных органов (в том числе по их руководителям) и подготовить материалы по этим вопросам;

	проработать предложения по последующему делегированию представителя(ей) первичной профсоюзной организации в состав вышестоящего профсоюзного органа;
	в ходе сбора заявлений о вступлении в профсоюз необходимо учитывать положения устава профсоюза, определяющие, кто имеет право быть членом данного профсоюза;
	решить иные организационные вопросы, связанные с проведением организационного собрания (конференции).



Уставами профсоюзов оговорено минимальное количество членов профсоюза, необходимое для создания первичной профсоюзной организации. Это, как правило, не менее 3 – 5 человек.

Принятие решения о создании первичной профсоюзной организации

После завершения подготовительной работы проводится организационное собрание (конференция), на котором необходимо принять следующие решения:	о создании первичной профсоюзной организации;
	об определении профсоюза, в структуру которого созданная первичная профсоюзная организация входит, и вхождении участников организационного собрания (делегатов конференции) в данный профсоюз (в протоколе указываются фамилии участников, делегатов воздержавшихся или проголосовавших против);
	о выборах профсоюзного комитета;
	о выборах председателя профсоюзного комитета, его заместителя (в профсоюзных организациях с численностью членов профсоюза не менее 15 человек);
	о выборах ревизионной комиссии (в профсоюзных организациях с численностью членов не менее 15 человек);
	о выборах председателя ревизионной комиссии.



Также в ходе организационного собрания (конференции) представитель первичной профсоюзной организации может быть делегирован (рекомендован для избрания) в состав вышестоящего профсоюзного органа, если это предусмотрено уставом или иными документами профсоюза.

Итоги организационного собрания (конференции) оформляются протоколом, подписываемым председательствующим и секретарем.

С методическими рекомендациями о порядке создания, государственной регистрации (постановке на учет) и ликвидации первичной профсоюзной организации можно ознакомиться на портале 1prof.by.

Желаем успехов вашей первичной профсоюзной организации!



Адрес штаб-квартиры ФПБ:

пр-т Победителей, 21,
220126, г. Минск

Телефоны:

+375 17 203 90 31

+375 17 203 89 93

+375 17 203 89 29

По вопросам обращайтесь по тел.: