

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт
(филиал)
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

Социально-гуманитарный факультет
Кафедра социальной работы, управления и права

***РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ***

Выпускная квалификационная работа

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профилю подготовки: «Управление персоналом организации»

Нижний Тагил
2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал)
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Социально-гуманитарный факультет
Кафедра социальной работы, управления и права

Работа допущена к защите
Зав. кафедрой Калашниковой О.В.

« ___ » _____ 2018 г.

Выпускная квалификационная работа

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом,
профиль «Управление персоналом организации»**

Исполнитель:
студентка группы
Нт-416сУПО

/подпись/

Тимакова Алена
Алексеевна

Руководитель:
доцент кафедры УСР

/подпись/

Даренская И.В., кандидат
исторических наук

Нормоконтролер:
доцент кафедры УСР

/подпись/

Тарасова Н.А., кандидат
исторических наук

Нижний Тагил
2018

АННОТАЦИЯ

Выпускная квалификационная работа выполнена на 154 страницах, содержит 6 таблиц, 35 источников литературы, а также 11 приложений на 58 страницах.

Ключевые слова: работник, профсоюзный, организация, труд, кзпв, персонал, стимулирование, система.

Библиографическое описание ВКР

Тимакова, Алена Алексеевна. Роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала промышленного предприятия / исполн.: А. А. Тимакова ; рук.: Даренская И. В. ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Нижнетагил. гос. соц.-пед. ин-т (ф) ФГАОУ ВО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», Социально-экономич. факультет, Каф. Социальной работы, управления и права. – Нижний Тагил : НТГСПИ (ф) РГППУ, 2018. – 154 л. – Библиогр.: л. 86-91.

Краткая характеристика содержания ВКР

1. Основная тема и проблемы, затронутые в ВКР

От эффективности системы стимулирования труда персонала зависит успешное функционирование предприятия. Профсоюзная организация представляет интересы работников при заключении коллективных договоров и может играть значимую роль в системе управления стимулированием труда.

2. Цель работы: оценить роль профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала и предложить способы совершенствования ее деятельности.

3. Результаты и /или выводы автора, его мнение и оценка

Проведенное исследование выявило недостатки в системе управления персоналом профсоюзной организации, вследствие чего профсоюзной организацией не реализуются предоставленные законодательством права и функции. Повышение значимости роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда возможно путем совершенствования системы управления персоналом профсоюзной организации и включения в коллективный договор новых форм материального стимулирования.

4. Новизна выполненной ВКР в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению

Проведена оценка роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала и разработаны рекомендации по совершенствованию ее деятельности. В научных работах, посвященных изучению мотивации и стимулированию труда, а так же современных тенденций развития профсоюзного движения, авторами не исследуется влияние профсоюзной организации на систему стимулирования труда персонала.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал)
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Социально-гуманитарный факультет
Кафедра социальной работы, управления и права

Направление подготовки: 38.03.03. Управление персоналом
Профиль: «Управление персоналом организации»

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой _____ О.В. Калашникова

ЗАДАНИЕ **на подготовку выпускной квалификационной работы**

Обучающейся группы Нт-416сУПО
ФИО: Тимакова Алена Алексеевна

1. Тема выпускной квалификационной работы «Роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала промышленного предприятия»
Утверждена: Протокол заседания кафедры от «__» _____ 2017 г. №4

2. Руководитель

Даренская Ирина Викторовна,
доцент кафедры социальной работы, управления и права, к.и.н.

3. Место преддипломной практики: Первичная профсоюзная организация Закрытого Акционерного Общества «Кушвинский завод прокатных валков» Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России

4. Исходные данные к работе

Прохождение производственной практики, преддипломной практики
Выполнение курсовых работ на тему «Особенности мотивации персонала» (на базе ЗАО «КЗПВ», участок связи), «Измерения, оценка и эффективность управленческих решений» (на базе ЗАО «КЗПВ», участок связи).

5. Основные разделы работы

Глава 1. Теоретические аспекты рассмотрения роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала

1.1. Структура системы стимулирования труда персонала

1.2. Особенности функционирования профсоюзной организации

Глава 2. Изучение роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала на промышленном предприятии (на примере ЗАО «КЗПВ»)

2.1. Деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ»

- 2.2. Анализ роли профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала в ЗАО «КЗПВ»
- 2.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала в ЗАО «КЗПВ»

6. Перечень подлежащих разработке вопросов

1. Изучить специальную литературу по теме исследования.
2. Охарактеризовать систему стимулирования труда.
3. Рассмотреть особенности функционирования профсоюзной организации.
4. Исследовать деятельность профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала
5. Проанализировать роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».
6. Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».

7. Перечень приложений к работе

1. Структурная схема ЗАО «КЗПВ»
2. Коллективный договор ЗАО «КЗПВ» 2018-2021 гг.
3. Анкета для работников ЗАО «КЗПВ»
4. Анкета для председателей цеховых комитетов ППО ЗАО «КЗПВ»
5. Результаты анкетирования работников ЗАО «КЗПВ»
6. Результаты анкетирования председателей цеховых комитетов ППО ЗАО «КЗПВ»
7. Опросник В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете»
8. Результаты тестирования персонала по опроснику В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете»
9. Тест В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля работника»
10. Результаты тестирования персонала по тесту В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля»
11. SWOT-анализ внутренней и внешней среды для выявления факторов развития ППО ЗАО «КЗПВ»

8. Календарный план выполнения выпускной квалификационной работы

№ п/п	Наименование этапа ВКР	Срок выполнения этапа	% выполнения ВКР	Отметка руководителя ВКР о выполнении
1.	Оформление научного аппарата к работе (введение)	Ноябрь	10%	
	Теоретическая часть	Февраль	30%	
	Практическая часть	Апрель	40%	
	Библиографический список	Май	20%	
2.	Выполнение ВКР во время преддипломной практики	Ноябрь	20%	
3.	Защита результатов преддипломной практики	Январь	8%	
4.	Подготовка приложений (при наличии)	Май	15%	
5.	Нормоконтроль	Май	10%	

6.	Подготовка доклада к защите в ГЭК	Июнь	10%	
----	-----------------------------------	------	-----	--

9. Консультации по работе (с указанием относящихся к ним разделов)

№ п/п	Раздел	Руководитель	Задание выдал		Задание принял	
			(подпись)	(дата)	(подпись)	(дата)
1.	Определение темы исследования и аппарата целеполагания	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>13.11.2017</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>13.11.2017</u> (дата)
2.	Работа над 1-ой главой	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>05.02.2018</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>05.02.2018</u> (дата)
3.	Выполнение исследования	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>02.04.2018</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>02.04.2018</u> (дата)
4.	Проверка 2-ой главы	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>17.04.2018</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>17.04.2018</u> (дата)
5.	Анализ выводов и заключения	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>04.05.2018</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>04.05.2018</u> (дата)
6.	Подготовка к защите	Даренская И.В.	_____ (подпись)	<u>21.05.2018</u> (дата)	_____ (подпись)	<u>21.05.2018</u> (дата)

11. Результаты предзащиты

Предзащита пройдена 18.04.2018 г.

Задание выдал руководитель ВКР Даренская И.В.

«__» _____ 20__ г.

Задание получил: Тимакова А.А.

«__» _____ 20__ г.

Решением кафедры социальной работы, управления и права
(наименование выпускающей кафедры)

от «__» _____ г., протокол № _____

выпускная квалификационная работа студента Тимаковой А.А.

признана завершенной и допущена к защите в ГЭК.

Заведующий кафедрой социальной работы, управления и права

_____ / Калашникова О.В.

Руководитель ВКР _____ / Даренская И.В. / _____
(подпись) (Фамилия И. О.) (дата)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	9
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАССМОТРЕНИЯ РОЛИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	15
1.1. Структура системы стимулирования труда персонала	15
1.2. Особенности функционирования профсоюзной организации	22
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ РОЛИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ (на примере ЗАО «КЗПВ»)	34
2.1. Деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулирование труда персонала ЗАО «КЗПВ»	34
2.2. Анализ роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ»	48
2.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Структурная схема ЗАО «КЗПВ»	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Коллективный договор ЗАО «КЗПВ» 2018-2021 гг.	93

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Анкета для работников ЗАО «КЗПВ»	110
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Анкета для председателей цеховых профсоюзных комитетов ЗАО «КЗПВ»	115
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Результаты анкетирования работников ЗАО «КЗПВ»	120
ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Результаты анкетирования председателей цеховых профсоюзных комитетов ЗАО «КЗПВ»	131
ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Опросник В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете?»	143
ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Результаты тестирования персонала по опроснику В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете?»	146
ПРИЛОЖЕНИЕ 9. Тест В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля работника»	147
ПРИЛОЖЕНИЕ 10. Результаты тестирования персонала по тесту В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля работника»	152
ПРИЛОЖЕНИЕ 11. SWOT-анализ факторов внутренней и внешней среды для выявления факторов развития ППО ЗАО «КЗПВ»	153

ВВЕДЕНИЕ

В системе управления персоналом мотивация труда является важнейшим звеном, поскольку представляет процесс побуждения работников к добросовестному выполнению своих профессиональных обязанностей. В результате изменения содержания труда, массовой автоматизации и информатизации производства, вследствие повышения уровня образования и социальных ожиданий работников значение мотивации и стимулирования еще более возросло. Необходимо побуждать работника к производительному и эффективному труду, создавать благоприятные условия труда, вознаграждать за готовность повышать квалификацию с целью формирования сильной трудовой мотивации. Эффективное управление недостижимо без оценки мотивов и потребностей человека и правильного применения стимулов к трудовой деятельности.

Мотивационная политика, разрабатываемая в организациях, направлена на достижение индивидуальных, частных и общих целей организации. Стимулирование труда – это комплекс мер, дополняющий мотивационную политику и обеспечивающий работникам достойные условия труда и удовлетворение их личных интересов. Чем более подходящим является какой-либо метод стимулирования для конкретного работника, тем большее влияние он оказывает на мотивацию этого работника. Мотивированный работник в процессе трудовой деятельности осознанно удовлетворяет собственные потребности и интересы в сочетании с достижением целей организации.

Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом. Для результативной деятельности организации требуются ответственные, инициативные и стремящиеся к самореализации работники. Разработка новых форм и методов мотивации и стимулирования сделает возможным

формирование работников, которые понимают смысл своей трудовой деятельности и прилагают усилия к достижению целей организации. Актуальность проблемы совершенствования системы стимулирования трудовой деятельности не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от разработки эффективной системы стимулирования зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретных работников, но и итоги работы самой организации.

Особое место в управлении персоналом и создании эффективной системы стимулирования труда занимают профсоюзы. В условиях рыночной экономики интересы наемных работников и работодателя диаметрально противоположны. Работник ориентирован на то, чтобы иметь справедливую заработную плату и оптимальные условия труда, собственник заинтересован в извлечении максимальной прибыли. Очевидно, что в данном противостоянии силы сторон не равнозначны и работник остается один на один с работодателем. Когда наемные работники объединяются в единую организацию – профсоюз, они приобретают реальную власть, становятся равноправным социальным партнером работодателя и могут защитить собственные интересы [15].

Согласно ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзная организация представляет интересы работников при заключении коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения на предприятии, организует коллективные действия в поддержку своих требований, защищает трудовые права и законные интересы работников. При расторжении трудового договора с работниками по инициативе работодателя последний должен учитывать мотивированное мнение профсоюзного органа. Профсоюзные организации позиционируются главным гарантом удовлетворения трудовых и социально-экономических потребностей наемных работников.

В отличие от западных профсоюзов, которые считаются одним из влиятельных общественных институтов и способны диктовать

работодателю свои условия, используя широкий арсенал методов, позиции российских профсоюзных организаций являются достаточно слабыми. Россияне довольно скептически относятся к деятельности профсоюзов. Так, по данным опроса социологов ВЦИОМ (2017 г.), 35% опрошенных на вопрос «хотели бы вы вступить в профсоюз» ответили отрицательно, а 33% респондентов не задумывались об этом. «Безусловно, хотели бы» и «не исключают такой возможности» ответили соответственно 9% и 16% опрошенных россиян. В среднем деятельность профсоюзов одобряет менее половины участников опроса - 37,17%, и не одобряет - 31% респондентов [6].

Работодатель получит в лице профсоюза союзника, если сможет договориться с профсоюзным лидером об общей стратегии работы. В этом случае несомненными преимуществами будут плодотворное взаимодействие с работниками, понимание их потребностей и интересов, а также управление персоналом через коллективное обсуждение с выборным представительным профсоюзным органом. Передача комиссиям профсоюзного комитета решения вопросов, которые не считаются руководством организации приоритетными, но для работников являются значимыми, создает дополнительные стимулы и способствует мотивации членов трудового коллектива. Профсоюзная организация развивает различные направления деятельности для удовлетворения потребностей работников: материальная помощь, контроль качества работы столовой, совершенствование системы охраны труда, предоставление дополнительных выходных дней для женщин, организация корпоративных культурно-массовых и спортивных мероприятий, распределение льготных путевок для детей работников в летние оздоровительные лагеря и премирование работников к юбилейным датам.

В настоящее время можно говорить о социальном партнерстве в смысле стремления работодателя и профсоюзной организации, объединяющей работников предприятия, к обоюдной заинтересованности в

не причинении вреда экономическому состоянию предприятия. Согласно исследованию, проведенному И. В. Олимпиевой, председатели первичных профсоюзных организаций выражают мнение о бессмысленности завышения требований к работодателю, изначально понимая «невозможность или экономическую нецелесообразность их реализации, губительность для экономики предприятия в целом». Руководители предприятий заинтересованы в бесконфликтности ситуации, поэтому в принципе приветствуют модель социального партнерства и видят в профсоюзе эффективного помощника в формировании организационной культуры предприятия, в решении проблем трудовой дисциплины, социальных и кадровых вопросов и т.п. [24].

Таким образом, профсоюзная организация в системе управления стимулированием труда персонала может либо содействовать мотивационной политике, реализуемой руководителями, смягчая неудовлетворенность, вызываемую у работников условиями труда и заработной платы, либо являться рычагом воздействия на работодателя, занимая непримиримую позицию в этих вопросах и призывая работников к массовым протестным выступлениям.

В соответствии с темой выпускной квалификационной работы наибольший интерес представляют работы современных российских авторов, рассматривающих теоретические и практические аспекты стимулирования труда персонала. Проблемы мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом организации рассматривали И.А. Баткаева, И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов, И.Б. Стояновская, С.А. Шапиро. В своих исследованиях авторы проводят анализ структуры трудовой мотивации и факторов, влияющих на мотивацию труда персонала в соответствии с известными теориями мотивации и современным опытом экономически развитых стран [11, 14, 32]. Проблематику стимулирования в рыночных условиях хозяйствования рассматривают Т.Ю. Базаров, Е.Г. Гуреева, Б.Л. Еремин, М.Б. Курбатова, М.И. Магура, З.Р. Мандражи, В.В.

Травин и др. Авторы предлагают применять дифференцированный подход к оплате труда персонала, используя такие инструменты, как грейдинг и систему KPI, а так же рекомендуют дополнять систему материального стимулирования хорошо продуманной системой для льгот для повышения приверженности компании и улучшения ее имиджа в глазах персонала [9, 20, 35].

Несмотря на то, что в научной литературе широко обсуждаются социологические и экономические аспекты деятельности российских профсоюзов, роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала является недостаточно изученной. Работы многих российских исследователей посвящены особенностям российской модели социального партнерства и участия профсоюзов как одной из сторон по заключению различных типов соглашений. Анализ состояния и тенденций развития российского профсоюзного движения проводят Б.Ю. Кагарлицкий и А.В. Очкина [13]. Монография И.Б. Олимпиевой посвящена изучению места профсоюзов в современной российской системе социально-трудовых отношений. Анализ фокусируется на микроуровне, то есть уровне первичных профсоюзных организаций [24]. Проблемы, связанные с деятельностью профсоюзов в условиях рыночной экономики в современной России, рассматривает Т.А. Сошникова и предлагает пути повышения роли профсоюзов [31].

Объект исследования: стимулирование труда персонала организации.

Предмет исследования: роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала на промышленном предприятии.

Цель исследования: оценить роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала и предложить способы совершенствования ее деятельности в системе стимулирования труда.

Задачи исследования:

1. Изучить специальную литературу по теме исследования.
2. Охарактеризовать систему стимулирования труда персонала.
3. Рассмотреть особенности функционирования профсоюзной организации.
4. Исследовать деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».
5. Проанализировать роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».
6. Разработать рекомендации по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ».

Гипотеза исследования: деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ» является неэффективной, что обусловлено недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ».

Методы исследования:

- анализ нормативных документов;
- анкетирование работников ЗАО «КЗПВ»;
- анкетирование председателей цеховых комитетов ППО ЗАО «КЗПВ»;
- опросник В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете»;
- тест В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля работника»;
- SWOT-анализ внутренней и внешней среды для выявления факторов развития ППО ЗАО «КЗПВ».

База исследования: Закрытое акционерное общество «Кушвинский завод прокатных валков» (ЗАО «КЗПВ»).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАССМОТРЕНИЯ РОЛИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1. Структура стимулирования труда персонала

Главной целью формирования и совершенствования системы стимулирования труда является привлечение и сохранение профессионально подготовленного персонала. По мнению А.Я. Кибанова, стимулирование труда – это процесс воздействия на персонал организации с целью побуждения к производительному и качественному труду путем комплексного применения моральных и материальных стимулов, способных удовлетворить социально значимые потребности работника [14]. Принцип стимулирования состоит в том, что каждое действие работника, в зависимости от качества выполнения трудовой функции, имеет для него либо положительные, либо отрицательные, либо нейтральные последствия, которые воздействуют через сознание человека. Основным вопросом стимулирования является то, что на идентичные стимулы представители разных половозрастных групп и профессиональных категорий реагируют неодинаково и с различной степенью интенсивности, а одинаковые результаты можно получить как путем поощрения, так и путем применения негативных стимулов [18].

Для успешного воздействия на мотивацию персонала руководитель должен использовать широкий набор методов стимулирования с учетом ситуации и характеристики работников. Разнообразие способов, посредством которых может осуществляться стимулирование трудовой деятельности, определяет множество классификационных признаков и разностороннюю типологию стимулов с учетом различных факторов. Приведем современную классификацию стимулов труда персонала (см. табл. 1).

Классификация стимулов труда персонала [21]

Классифицируемый признак	Форма стимула
Направленность действия стимулов	Положительные (поощряющие), Отрицательные (наказующие)
Источники (ресурсы) стимулирования	Экономические, Административные, Общественные
Интересы субъекта	Индивидуальные Коллективные (групповые)
Содержание стимулов	Материальные: денежные, неденежные Нематериальные: социальные, моральные, психологические
Способ оказания стимулирующего воздействия	Прямые (непосредственные) Косвенные (опосредованные)
Период действия стимула	Опережающие Отсроченные
Уровень воздействия	Институциональные (государственные, региональные) Внутриорганизационные
Повторяемость	Разовые Временные Многоразовые Постоянные
Интенсивности воздействия	Слабые Средней силы Сильные
Способ воздействия на мотивационную структуру личности	Побуждение Вознаграждение Принуждение

Материальный фактор является ключевым при формировании системы стимулирования труда персонала, так как размер заработной платы должен соотноситься с результатами труда работника, но превышать объем денежных средств, требуемых человеку для восстановления затраченных сил, поэтому [9]. Рассмотрим структуру материального денежного стимулирования:

1. Заработная плата – оплата труда наемного работника, состоящая из основной (сдельная, повременная, окладная) и дополнительной (премии, надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за условия труда, совместительство, за работу в ночное время, в праздничные и выходные

дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск) заработной платы.

2. Бонусы – разовые выплаты из прибыли организации (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). За рубежом это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, размер которых зависит от стажа работы и размера получаемой заработной платы.

3. Участие в прибылях – выплаты из поощрительного фонда, сформированного из установленной доли прибыли. Распространяется на категории персонала, способные фактически влиять на прибыль (как правило, это управленческие кадры).

4. Участие в акционерном капитале – приобретение акций предприятия по льготным ценам (безвозмездное получение акций) и получение дивидендов.

Высокий уровень заработной платы способствует формированию положительного имиджа организации и привлечению квалифицированных специалистов, поэтому заработная плата является основным компонентом системы стимулирования труда. Только у материально обеспеченных работников эффективность трудовой деятельности зависит от неденежных и нематериальных методов стимулирования [5]. Недостатком этого метода стимулирования является сложность объективной оценки результатов выполненной работы. Для его устранения на предприятии может быть разработана система показателей, например, KPI. Следующим недостатком является то, что такие факторы, как сильные физические перегрузки, неблагоприятные условия труда и постоянные конфликтные ситуации в коллективе невозможно компенсировать высокой заработной платой. Положительный момент применения материального денежного поощрения в виде премий и надбавок заключается в том, что работник видит связь между качеством своего труда, стремлением к получению новых знаний, навыков и вознаграждением.

Учеными давно отмечено: когда заработная плата достигает определенного уровня, ее повышение практически не влияет на

производительность и качество труда работника. Однако деятельность таких работников все еще можно стимулировать, и для этого применяют материальные неденежные и нематериальные методы стимулирования труда [19]. Материальные неденежные формы стимулирования разрабатываются в соответствии с целями и задачами организации и могут включать следующие компоненты:

1. Оплата транспортных расходов (обслуживание собственным транспортом) – выделение средств предприятия на оплату транспортных расходов работников, приобретение транспорта с полным (транспорт с водителем) или частичным обслуживанием.
2. Сберегательные фонды – организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Сбербанке РФ и льготные режимы накопления средств.
3. Организация питания – выделение средств на организацию питания для работников и компенсация реальных затрат работников на питание.
4. Продажа товаров, выпускаемых организацией, со скидкой для работников.
5. Стипендиальные программы – выделение средств на образование работников.
6. Программы обучения персонала – обучение (переобучение) персонала за счет средств работодателя является фактором сильной внутренней мотивации работников. Кроме того, обученный и квалифицированный персонал гарантирует успешное конкурентное преимущество организации на рынке товаров и услуг.
7. Программы медицинского обслуживания – выделение средств на организацию медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими предприятиями.
8. Консультативные службы – выделение средств на организацию консультативных служб или заключение договоров с таковыми.

9. Программы жилищного строительства – выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях.
10. Программы, связанные с воспитанием и обучением детей – выделение средств на организацию дошкольного или школьного воспитания детей, внуков работников предприятия, выплата привилегированных стипендий.
11. Гибкие социальные выплаты – учреждение организацией конкретной суммы на приобретение льгот и услуг с правом самостоятельного выбора работником социального пакета в пределах установленной суммы.
12. Страхование жизни – страхование жизни работника и членов его семьи за счет средств организации.
13. Медицинское страхование – выделение средств на медицинское страхование как самих работников, так и членов их семей.
14. Отчисления в фонд дополнительного пенсионного обеспечения, организованный на самом предприятии или по договору с каким-либо фондом на стороне.

Теоретические исследования разных ученых установили, что для большинства людей понятие «вознаграждение за труд» заключается не только в справедливой и вовремя выплачиваемой заработной плате, но и в качественной организации производственного процесса, в достижении работником конкретных и значимых результатов. Нематериальные методы стимулирования иногда повышают лояльность работников более существенно, чем материальные. Нематериальное стимулирование труда персонала работодатель может осуществлять следующими методами:

1. Стимулирование свободным временем – предоставление работнику дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска; организация гибкого графика работы; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда.
2. Трудовое или организационное стимулирование – регулирует поведение работника на основе измерения чувства удовлетворенности трудом. С целью сокращения монотонности работы, для устранения негативных

последствий утомления и связанного с этим падением производительности труда применяют расширение и обогащение труда [3]. Значительное влияние на мотивацию персонала оказывают такие характеристики выполняемой работы, как значимость и ответственность работы, разнообразие навыков, законченность выполняемых заданий, самостоятельность, обратная связь. Благоприятные условия труда и безопасное состояние рабочих мест на промышленных предприятиях так же повышают чувство удовлетворенности трудом и являются важными элементами системы управления стимулированием труда персонала [9].

3. Карьерный рост – руководству следует искать способы продвижения своих работников по карьерной лестнице, расширять область задач и возможностей, делегировать полномочия. Многие работники, независимо от занимаемой должности, основным нематериальным стимулом считают перспективы дальнейшего карьерного роста.

4. Благоприятный психологический климат – формирует позитивный эмоциональный настрой персонала на трудовую деятельность и повышает уровень производительности труда. Психологический климат в коллективе определяют такие факторы, как личностные качества руководителя, индивидуальные качества работников, чувство удовлетворенности трудом, система адаптации новых работников, система оценки персонала, система ротации кадров [19].

5. Элементы корпоративной культуры (ценности, нормы, ритуалы, символика) – при совпадении личностных и организационных ценностей возникает чувство единения с организацией на подсознательном уровне. Четко сформулированные нормы и правила поведения удовлетворяют потребность в безопасности за счет уменьшения степени неопределенности. Участие в различных корпоративных ритуалах и принятие сложившихся традиций дает возможность удовлетворить потребности в аффилиации; наличие корпоративной символики организации способствует формированию ощущения уникальности, «непохожести» на другие

социальные группы [23]. Использование логотипа компании в оформлении памятных значков, канцелярских принадлежностей и сувениров может повысить производительность труда персонала [20].

6. Постановка целей и возможность самореализации – усиление мотивации работников через постановку целей их работы. Цели, поставленные перед подчиненными, должны быть конкретными, достижимыми и привлекательными.

7. Оценка и контроль – стимулирование настроения на выполнение работы в соответствии с установленными правилами в условиях осведомленности работника о требованиях, предъявляемых к результатам его труда.

8. Информирование - уменьшение степени напряженности в коллективе и повышение чувства удовлетворенности трудом с целью более четкого понимания личных перспектив, связанных с работой в организации. Потребность в том, чтобы быть информированным, является одной из базовых потребностей работника.

9. Практика управления – методы управления, преобладающие в работе руководства, дистанция между руководителями и подчиненными, а так же процедура принятия решений. Чем выше уровень доверия к непосредственному руководителю, тем значительнее стремление работника сотрудничать с ним для достижения целей организации. Дополнительными стимулами в работе является степень возложенной на работников ответственности и самостоятельности в принятии решений [35].

10. Психологическое поощрение – выражение общественного признания посредством персонального поздравления администрации, вручения грамот, значков, вымпелов, размещения фотографий на доске почета. Методы психологического поощрения не требуют дополнительных затрат и не приводят к насыщению.

11. Негативные стимулы – дисциплинарная ответственность и взыскания (замечание, выговор, увольнение), демонстрируемое неудовольствие работником, критика руководителя, угроза потери работы [11]. Негативные

стимулы не являются решением всех проблем – наказанный работник в будущем стремится избежать нового наказания, а не работать лучше [10].

Структура системы стимулирования труда представляет комплексную, многофункциональную систему управления трудовой мотивацией персонала. Синергетический эффект стимулирования определяется одновременным применением экономических, социально-психологических, организационных и личностных способов воздействия на трудовое поведение работников [12]. Специалистами в области психологии установлено, что изменение трудового поведения людей зависит от силы принуждения или поощрения. Но если целью работодателя является изменение установки работников по отношению к труду, то для мотивации следует использовать минимальное стимулирующее воздействие: оно должно быть достаточно сильным для изменения трудового поведения, но достаточно слабым для сохранения у работников чувства уверенности в свободе своего выбора. Профсоюзная организация через реализацию своих функций способна оказывать такое воздействие.

1.2. Особенности функционирования профсоюзной организации

Профессиональный союз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных едиными производственными и профессиональными интересами, создаваемое с целью представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов наемных работников. Правовой статус профсоюзов установлен законодательством, которое определяет главные права, обязанности и гарантии их исполнения. Деятельность профсоюзов регулируется посредством внутрипрофсоюзных норм, которые включаются в уставы профсоюзов и другие профсоюзные акты после утверждения руководящими профсоюзными органами.

Основой профсоюза являются первичные профсоюзные организации, объединяющие рядовых членов профсоюза [25]. Исследование, проведенное

в 2015 году Институтом глобализации и социальных движений в рамках проекта «Состояние и перспективы российского профсоюзного движения», выявило особую значимость личности лидера для успешной работы профсоюзной организации. В ходе опроса большая часть профсоюзных активистов заявила, что деятельность профсоюза, уровень доверия к профсоюзному комитету со стороны работников и степень влияния профсоюзной организации на решения, принимаемые работодателем, зависят от авторитета председателя профкома. Вместе с тем профсоюзные активисты признают, что деятельность председателя профсоюзного комитета не будет результативной при пассивном и равнодушном отношении большинства наёмных работников, так как настоящий ресурс профсоюзного движения – массовая низовая активность [13].

В профсоюзной организации выделяют несколько социально значимых статусных групп, характеризующихся формой активности людей, включенных в эти группы:

1. Рядовые члены профсоюза, принимающие пассивное участие в формировании норм и правил, направлений деятельности и содержания профсоюзной работы. Рассматривают вопросы формально, утверждая решения и предложения, спущенные вышестоящими профсоюзными органами. Наиболее разноликая и многочисленная группа, является социальным фоном и средством достижения целей для других статусных групп.
2. Члены выборных профсоюзных органов, освобожденные и неосвобожденные от основной работы профсоюзные активисты, которые активно участвуют в формировании профсоюзных норм, целей, задач и осуществляют основной объем повседневной профсоюзной работы непосредственно на предприятии и на рабочих местах.
3. Руководители профсоюзных органов, работающие на штатной основе в различных профсоюзных органах. Формируют систему норм и правил

работы, организуют внутренние и внешние связи, участвуют в разработке целей и задач конкретных профсоюзных органов и организаций [22].

Законодательством установлены самостоятельные, паритетные и совещательные группы прав профессиональных союзов. Особое значение имеет самостоятельное право на осуществление контроля соблюдения работодателем трудового законодательства и выполнением обязательств по коллективному договору (ст. 370 ТК РФ). К группе паритетных прав следует отнести право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров; право на содействие занятости; право на участие в урегулировании трудовых споров. Без представителя работодателя указанные права не могут быть реализованы профсоюзами. К группе совещательных прав относится большая часть прав, предоставленных трудовым законодательством. Реализация совещательных прав осуществляется посредством выражения мнения на то или иное решение работодателя: работодатель обязан запросить мнение профсоюзного органа, но вправе его и не учитывать [25]. Трудовым кодексом РФ установлена обязательность учета мнения представительного органа работников следующих случаях: установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, принятие работодателем локального нормативного акта, регламентирующего порядок проведения аттестации, составление графиков сменности, утверждение формы расчетного листка, иные случаи. Особым видом учета мнения является учет мотивированного мнения представительного органа работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Учет мнения представительного органа работников и проведение представительным органом работников консультаций с работодателем для решения вопросов о принятии локальных нормативных актов являются двумя максимально эффективными формами участия работников в управлении предприятием, которое дает возможность решения ряда производственных вопросов – стимулирования, условий и оплаты труда, графиков работы – с представителем работодателя [31].

Российское трудовое законодательство устанавливает минимальный объем социально-трудовых гарантий и предполагает повсеместное введение договорных трудовых отношений между работодателем и наёмными работниками. Следовательно, выборный представительный орган работников представляет собой одного из правомочных участников регулирования социально-трудовых вопросов [33]. В обществе рыночной экономики профсоюзная организация выступает в роли социального амортизатора, направляя развитие неизбежных противоречий и конфликтов в конструктивное русло [4]. В системе социального партнерства профсоюзные организации становятся своего рода «помощником» работодателя, так как они занимаются разработкой социальных программ и реализацией социальных задач предприятия. Партнерскими договорами регулируются вопросы размера заработной платы, условий труда, занятости, социальных льгот и гарантий, полномочий профсоюзной организации, устанавливаются механизмы защиты людей пенсионного возраста и молодого поколения, и др. Таким образом, теоретически роль профсоюзной организации в создании благоприятных условий для сохранения и развития трудового потенциала довольно значима. Целью профсоюзной организации является не только решение важнейших социально-экономических проблем, но и повышение уровня качества трудовой жизни в целом.

Исходя из толкования ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», закрепляющей право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, главными функциями профсоюзов следует считать представительскую и защитную [2]. Эти функции реализуются профсоюзной организацией посредством ее участия в рассмотрении трудовых споров по вопросам нарушения трудового законодательства и обязательств, установленных коллективными договорами и соглашениями, а также связанным с изменениями условий

труда. Средством защиты социально-трудовых прав и интересов работников является организация и проведение профсоюзами митингов, собраний, уличных шествий, пикетирования, демонстраций, забастовок и других коллективных действий [31]. Следующей формой защиты социально-трудовых прав и интересов работников следует считать организацию трудовых отношений между наемными работниками и работодателем в соответствии с принципами социального партнерства. Основой для систематических трудовых отношений является коллективный договор, содержание и структура которого определены ст. 41 Трудового кодекса РФ. Содержание коллективного договора характеризуется минимальной степенью обобщения и максимальной конкретностью. Вследствие того, что коллективный договор заключается на конкретном предприятии, в нем отражены все стороны внутрихозяйственной деятельности и ее всесторонняя регламентация [7]. Практически каждый коллективный договор содержит обязательства сторон по организации эффективных рабочих мест, индексации заработной платы, предоставлению работникам дополнительных гарантий в случае увольнения в результате сокращения численности или штата работников, обеспечению охраны труда. Профсоюзные органы стараются обратить внимание работодателя на вопросы переобучения и повышения квалификации работников при заключении коллективных договоров. С целью решения проблем занятости на предприятиях в коллективном договоре может оговариваться либо размер сокращений (не более установленного процента от численности работающих в течение года), либо процедура дополнительного согласования с региональным отраслевым профсоюзным органом условий массового высвобождения работников. В организациях, где профсоюзы занимают более активную позицию, коллективный договор в качестве меры по частичной компенсации потери рабочего места включает дополнительные денежные выплаты. По предложению профсоюзной организации в содержание коллективного договора включаются

мероприятия, направленные на предотвращение массовых сокращений при временном сокращении производства: введение неполного рабочего дня, предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы, перевод в другие подразделения [30]. В процессе реализации профсоюзами представительской и защитной функций у работников формируется ощущение безопасности и уверенности в завтрашнем дне.

В юридической литературе анализируют так же культурно-воспитательную, экономическую и распределительную функции профсоюзной организации. Культурно-воспитательная функция включает совокупность направлений деятельности, которые отражены в уставах профсоюзов и могут быть реализованы благодаря закрепленным в коллективных договорах и соглашениях правам и гарантиям. На основании ст. 377 Трудового кодекса РФ работодатель может предоставить профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором свободное пользование находящиеся в собственности работодателя либо арендуемые им базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для проведения физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками предприятия и членами их семей [1]. Коллективный договор предусматривает перечисление работодателем на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств на проведение досуговых мероприятий и организацию отдыха работников и членов их семей.

Экономическая функция профсоюзной организации может быть реализована благодаря целому комплексу направлений деятельности. Во-первых, в соответствии со ст.12 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзной организации предоставлено право и возможность оценить экономическую ситуацию на предприятии и внести предложения по совершенствованию управления и выходу из экономического кризиса. Работодатель, как правило, заинтересован не только в привлечении и закреплении молодых рабочих, но и в признании всеми профессионально-квалификационными группами

справедливости системы стимулирования труда, поэтому доводит до сведения руководителя профсоюзной организации финансовые проблемы предприятия [31]. Во-вторых, предлагая новые нормы или изменения норм коллективного договора, руководитель профсоюзной организации должен выполнить предварительные расчеты для оценки экономических последствий этих предложений, так как вынужден учитывать, что прерогатива на решения по использованию прибыли коммерческого предприятия принадлежит органам управления этого хозяйственного общества [16]. В-третьих, профсоюзные органы имеют право обратиться к работодателю с требованиями о внедрения нового оснащения на рабочих местах и проведении модернизации производства, а так же способствуют укреплению дисциплины и ответственности работников, повышению производительности труда и квалификации своими методами. Например, одним из методов повышения производительности труда, внедрения инноваций в организацию производства, воспитания персонала и формирования чувства лояльности по отношению к работодателю является организация соревнования на звание «Лучший по профессии» или «Лучший рационализатор» [31].

Сущность распределительной функции заключается в целевом расходовании профсоюзных средств, распределении путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровительные лагеря, оказании материальной помощи нуждающимся работникам и др. [4]. Некоторым предприятиям удалось сохранить базы отдыха благодаря поддержке и влиянию профсоюзных органов, поэтому профсоюзные организации обладают правом использования этого ресурса на благо работников. На предприятиях, не имеющих собственной базы отдыха, деятельность профсоюзных организаций заключается в получении путевок в федеральные санатории со скидкой 15–20%. Так же профсоюзные органы могут настаивать на выделении работодателем дополнительных дотаций на рекреацию работников с занесением соответствующие пунктов в коллективный

договор. Детям членов профсоюза предоставляются полностью или частично оплаченные работодателем путевки в летние оздоровительные лагеря. Вследствие того, что далеко не все предприятия располагают собственными медицинскими учреждениями, вопрос обеспечения персонала медицинскими услугами решается посредством системы добровольного медицинского страхования. Задачей профсоюзной организации является включение данного пункта в социальный пакет предприятия и его закрепление в коллективном договоре. Материальная помощь во всех ее формах – начиная от единовременной выплаты по выходу на пенсию или достижению определенного стажа работы и заканчивая доплатой к отпуску – соответствует ожиданиям работников и занимает особое место в деятельности профсоюзов. Организация праздников является традиционным способом укрепления организационной культуры предприятия, и в этом заинтересованы как профсоюзы, так и администрация. Поэтому праздничные мероприятия проводятся при совместном финансовом участии профсоюзных органов и дирекции [24].

В результате профсоюзу приходится решать двойственную задачу: с одной стороны, профсоюзные органы оказывают определенное давление на работодателя в качестве представительного органа работников организации, а с другой – содействуют отказу членов трудового коллектива от радикальных действий, способных привести к закрытию предприятия и ликвидации рабочих мест [27]. На сегодняшний день есть основания констатировать стремление работодателя и профсоюзной организации к установлению партнерских отношений, которое выражается преимущественно в переговорах по заключению коллективного договора.

Ранее учеными было принято выделять «протестную» и «обслуживающую» модели профсоюзов, в зависимости от доминирования группы функций – защитной и представительской, либо распределительной и культурно-воспитательской. Однако в настоящее время утверждать о доминировании «распределительной модели» на предприятиях, более того -

проводить параллели с моделью, существовавшей в советский период, представляется несправедливым. Изменилось не только отношение профсоюзных лидеров к своей «распределяющей» роли, трансформировалась сама функция распределения, качественно другими стали источники и объемы распределяемых благ. Профсоюзам приходится включать в коллективные договоры новые способы предоставления своим членам различных социальных услуг (кредитные союзы, особые схемы страхования и т.п.), в зависимости от предложений, поступающих от самих работников в процессе обсуждения проекта коллективного договора. Практически каждый профсоюзный лидер стремится наделить льготами и гарантиями членов своего профсоюза относительно остальных работников организации, использовать принцип избирательности и исключительности членов профсоюза при распределении общественных благ. И для этого приходится проявлять определенную настойчивость и принципиальность в отношениях с работодателем, в переговорном процессе по заключению очередного коллективного договора. Поэтому сейчас понятия «обслуживающей» или «протестной» модели профсоюзов лишь частично отражают сложившийся в условиях общества рыночной экономики механизм функционирования первичных профсоюзных организаций.

Различают три формы взаимоотношений работодателя и работников:

1. Патерналистский профсоюз: работодатель вместе с работниками состоит в одной профсоюзной организации.
2. Сервисный (обслуживающий) профсоюз: работодатель не состоит в профсоюзе, а работники являются пассивными членами профсоюзной организации. Они поручают председателю профкома представление их интересов и решение основных вопросов, и наблюдают за его действиями.
3. Членский (солидаристский) профсоюз. Работодатель не состоит в профсоюзе, а работники являются активными членами профсоюзной организации. Они сами используют все возможности профсоюза для защиты своих трудовых и социально-экономических прав и интересов.

Профсоюзные деятели отмечают сокращение профсоюзного членства и признают, что единственным фактором, привлекающим работников, являются материальные стимулы [24]. Сложной задачей для профсоюзов становится привлечение молодежи, что объясняется высокой трудовой мобильностью и прагматичностью мышления молодого поколения, поэтому профсоюзные лидеры стремятся проводить активную молодежную политику. Использование разнообразных форм организации деятельности позволяет молодым людям не только раскрывать и проявлять свои индивидуальные творческие способности и лидерские качества, но и прививает им чувство солидарности и причастности к общему делу [26].

По результатам опроса, проводимых ВЦИОМ в 2014 году, работники считают, что за соблюдение трудовых прав отвечает в первую очередь дирекция (17%), затем непосредственные начальники (13%) и профсоюзные организации (13%). В случае возникновения проблем на работе респонденты поступают следующим образом:

- обращаются за защитой своих прав к начальству – 14%;
- меняют место работы – 7%;
- прибегают к помощи профсоюзных организаций – 6%;
- прибегают к помощи друзей и знакомых – 4%;
- обращаются в суд – 3%,
- начинают меньше работать – 2%,
- участвуют в митингах, забастовках и прибегают к угрозам – 1% [28].

Результаты проведенного исследования позволяют вывод, что россияне сохранили определенную степень доверия к профсоюзу как инструменту защиты их социально-экономических прав и интересов. Профсоюзная организация через реализацию своих функций способна оказать влияние на все стороны жизни работников, имеет потенциал для улучшения условий производственной деятельности и повышения уровня качества трудовой жизни в целом [4].

Таким образом, профсоюзная организация играет значимую роль в системе управления стимулированием труда персонала промышленных предприятий, так как мотивация труда работников напрямую зависит от качества правовых и социальных условий трудовых отношений. Профсоюзная организация выполняет свою представительскую и защитную функции, обеспечивая защиту правовых и социально-экономических интересов работников, оказавшихся перед лицом угрозы увольнения или конфликта с администрацией. Работники предприятия, которые не имеют финансовой возможности самостоятельно приобретать путевки в дома отдыха, санатории, детские лагеря отдыха и т.д., являются потребителями услуг, предлагаемых профсоюзами по льготным ценам. Практически все коллективные договоры содержат обязательства сторон по созданию эффективных рабочих мест, правовому регулированию заработной платы, ее индексации, предоставлению работникам дополнительных гарантий при увольнении в случае сокращения численности или штата работников, обеспечению охраны труда, особое внимание уделяется вопросам переобучения и повышения квалификации работников. Согласование общих условий найма при заключении коллективного договора способствует удовлетворению потребности персонала предприятия в безопасности и оказывает прямое стимулирующее воздействие на персонал [9].

По результатам исследования, проведенного И. Б. Стоянской в области системы стимулирования труда персонала, большинство респондентов считает стремление выполнять высокооплачиваемую работу менее значимым аспектом профессиональной деятельности, чем возможность реализовать себя в организации. Это служит доказательством снижения мотивации членов трудового коллектива в случае неудовлетворения потребностей высшего уровня [32]. Профсоюзная организация, организуя для персонала организации профессиональные и творческие конкурсы, досуговые и спортивные мероприятия, дает возможность работникам, особенно молодежи, проявить лидерские

качества, реализовать организационный и творческий потенциал, что способствует удовлетворению потребностей более высокого уровня – в аффилиации, достижении, самореализации. Особого внимания заслуживает деятельность профсоюзного комитета, состоящего из неосвобожденных работников предприятия. Работники не всегда стремятся к занятию руководящих должностей, а организация не всегда имеет ресурсы для полноценного использования возможностей кадрового потенциала персонала. При этом отдельные члены трудового коллектива выражают стремление и желание проявить себя в непроизводственной, общественной деятельности. Как правило, это ответственные и увлеченные работники с активной жизненной позицией. Деятельное участие в профсоюзной работе для таких работников является сильным стимулом, влияющим на качество их профессиональной деятельности. Следовательно, профсоюзная организация способна влиять на мотивацию работников через все формы стимулирования труда – материальную и нематериальную.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ РОЛИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ (на примере ЗАО «КЗПВ»)

2.1. Деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ»

Первичная профсоюзная организация Закрытого акционерного общества «Кушвинский завод прокатных валков» Свердловской областной организации Горно-металлургического профсоюза России (далее ППО ЗАО «КЗПВ») образована в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и зарегистрирована 27 сентября 2002 года. ППО ЗАО «КЗПВ» входит в организационную структуру Горно-металлургического профсоюза России и является его структурным подразделением. В соответствии с Уставом ГМПР, высшим органом ППО ЗАО «КЗПВ» являются профсоюзные конференции, которые проводятся по мере необходимости, но не менее двух раз в течение отчетного периода, составляющего 5 лет. В период работы между конференциями профсоюзный комитет (профком) и председатель профкома исполняют обязанности выборного исполнительного органа первичной профсоюзной организации. Выборный исполнительный орган реализует права и обязанности ППО ЗАО «КЗПВ» как юридического лица, действуя в пределах, установленных законодательством, Уставом ГМПР и Положением о первичной профсоюзной организации.

Юридический адрес организации: 624300, Свердловская область, г. Кушва, ул. Октябрьская, д. 6.

Целью деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» является представительство и защита индивидуальных социально-трудовых, профессиональных и экономических прав и интересов членов профсоюза, а также коллективных прав и интересов трудового коллектива ЗАО «КЗПВ», вне зависимости от членства в профсоюзе. Численность персонала ППО ЗАО «КЗПВ» на 31.12.2017 г. составляет 19 человек, членами профкома является 6 председателей цеховых профсоюзных комитетов (см. рис. 1).



Рис 1. Распределение работников ППО ЗАО «КЗПВ» по виду профсоюзного поручения

Проведем анализ производственной структуры ППО ЗАО «КЗПВ», используя Положения ППО ЗАО «КЗПВ», сборник нормативных документов ГМПР, протоколы отчетно-выборных собраний и конференций. Председатель профкома занимает должность в профсоюзных органах, будучи избранным в порядке, предусмотренном Уставом ГМПР. Профсоюзный комитет ППО ЗАО «КЗПВ» состоит из неосвобожденных от основной профессиональной деятельности работников, избранных в соответствии с Уставом ГМПР на профсоюзной конференции. Внутри первичной профсоюзной организации по решению профкома созданы профсоюзные организации структурных подразделений ЗАО «КЗПВ», в каждой из которых избраны председатели цеховых профсоюзных комитетов. Контрольно-ревизионная комиссия избирается на конференции на срок полномочий профкома с целью контроля финансово-хозяйственной

деятельности ППО ЗАО «КЗПВ». Труд главного бухгалтера ППО ЗАО «КЗПВ» регулируется в общем порядке, предусмотренном ТК РФ. Производственная структура ППО ЗАО «КЗПВ» представлена на рис.2.



Рис. 2. Производственная структура ППО ЗАО «КЗПВ»

Совет ветеранов ЗАО «КЗПВ» – обособленная общественная организация ветеранов, инвалидов войны и труда, осуществляющая защиту прав и интересов ветеранов ЗАО «КЗПВ», без создания юридического лица. Совет ветеранов руководствуется в своей деятельности ТК РФ, коллективным договором ЗАО «КЗПВ» и работает в тесном контакте с профсоюзным комитетом, администрацией ЗАО «КЗПВ» и Фондом милосердия. Комиссии профсоюзного комитета создаются на срок полномочий профкома. Состав комиссий утверждается профкомом из числа

профсоюзных активистов и членов профсоюза. Комиссии профсоюзного комитета работают под руководством профкома по утвержденному им плану и отчитываются перед ним о проделанной работе.

Охарактеризуем деятельность комиссий профкома, согласно Положениям о соответствующих комиссиях:

1. Задачей комиссии по общественному контролю является обеспечение постоянного контроля деятельности структуры общественного питания ЗАО «КЗПВ».
2. Комиссия по охране труда и экологии обеспечивает контроль соблюдения работодателем требований законодательных актов по охране труда, правил и норм техники безопасности и производственной санитарии.
3. Деятельность комиссии по работе среди женщин направлена на привлечение работающих женщин ЗАО «КЗПВ» к участию в работе профсоюзной организации, а также совершенствование работы профсоюза на предмет создания для них безопасных и здоровых условий труда, развития бытового и медицинского обслуживания, реализации возможности профессионального роста и оказание содействия в воспитании детей.
4. Комиссия спортивно-оздоровительная и по работе с молодежью формируется по решению профкома для привлечения молодых работников ЗАО «КЗПВ» к активной профсоюзной жизни и занятиям спортом и туризмом, с целью улучшения условий труда на производстве, организации отдыха, повышения общеобразовательного уровня и культурно-бытового обслуживания молодежи.
5. Комиссия по заработной плате и занятости создается решением профкома с целью привлечения работников ЗАО «КЗПВ» к участию в управлении предприятием и разработке мероприятий по совершенствованию его деятельности. Комиссия гарантирует непрерывный общественный контроль выполнения работодателем обязательств по вопросам заработной платы и занятости.

6. Ведущим направлением деятельности комиссии по организационно-массовой работе является привлечение членов профсоюза к мероприятиям, направленным на совершенствование организационно-массовой работы первичных и цеховых организаций, а так же изучение и распространение опыта профсоюзной работы.

7. Комиссия по информационной работе создается из числа членов профкома, имеющих знания и опыт в сфере информационной работы с целью информирования членов профсоюза о деятельности профсоюзной организации, ее выборных органов и действиях вышестоящих органов профсоюза.

8. Комитет уполномоченных по охране труда создается для организации профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением требований законодательства в вопросе охраны труда на закрепленных участках производства.

Для изучения деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала промышленного предприятия дадим краткую характеристику ЗАО «КЗПВ». Закрытое акционерное общество «Кушвинский завод прокатных валков» (далее ЗАО «КЗПВ») — компания, специализирующаяся на изготовлении и поставке прокатных валков для листопрокатных и сортопрокатных станков, роликов для трубопрокатных станков, бандажей для строительной и металлургической индустрии предприятий России и зарубежных заказчиков. Единоличным исполнительным органом ЗАО «КЗПВ» является Генеральный директор, который руководствуется в своей текущей деятельности Уставом ЗАО «КЗПВ», правовыми актами РФ и договором (контрактом). Организационная структура ЗАО «КЗПВ» - линейно-функциональная (см. приложение 1). Основными цехами являются вальцелитейный и вальцемеханический. В вальцелитейном цехе производится выпуск металла из индукционных печей и заливка прокатных валков, получающих в вальцемеханическом цехе дальнейшую

механическую обработку. В деятельности работников основных цехов ЗАО «КЗПВ» присутствует работа с расплавленным металлом, высокая степень риска и травмоопасности. Ремонтно-механический цех относится к вспомогательному производству и выполняет централизованный ремонт оборудования всего завода, а так же занимается изготовлением запасных частей и сменных деталей. Задачей обслуживающих участков и служб предприятия (участок железнодорожного транспорта, участок связи, служба электроснабжения и т.д.) является обеспечение нормальной, бесперебойной работы цехов основного производства. В 2012 году на предприятии была запущена модернизационная программа объемом 2,2 млрд. руб., рассчитанная до 2020 года. В рамках модернизации производства приобретены индукционные плавильные печи стоимостью 113 млн. рублей и проведено строительство новой ЛЭП. Прибыль ЗАО «КЗПВ» за 2016 год составила 180973 руб., по итогам 2017 года экономическая прибыль отсутствует. В настоящее время на предприятии работает 672 человека, 630 работников (94%) являются членами профсоюза. Динамика движения работников ЗАО «КЗПВ» за три года представлена в таблице 2.

Таблица 2

Динамика движения персонала ЗАО «КЗПВ»

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год
Количество принятых работников	184	135	132
Количество уволенных работников	148	106	106
Среднесписочная численность работников	629	657	672
Коэффициент оборота	0,3	0,2	0,2
Коэффициент оборота по выбытию	0,24	0,16	0,16
Коэффициент замещения рабочей силы	1,24	1,27	0,82

В соответствии с нормативными документами ГМПР и производственной структурой ППО ЗАО «КЗПВ», можно выделить основные виды деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала, направленные на решение конкретных уставных задач:

- проведение разъяснительной работы с членами трудовых коллективов структурных подразделений о целях и задачах ГМПР, о правах и обязанностях его членов;
- представительство и защита трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, контроль его выполнения и взаимодействие с дирекцией ЗАО «КЗПВ» на основе социального партнерства;
- сотрудничество с работодателем в разработке программ занятости, подготовке и переподготовке кадров;
- содействие в установлении систем оплаты труда, форм материального поощрения и размеров тарифных ставок (окладов);
- непрерывный контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, стандартов организации по охране труда, работа по улучшению условий труда, здоровья и быта работников ЗАО «КЗПВ»;
- представительство профессиональных, экономических и социальных интересов женщин, молодежи и ветеранов;
- организация и проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

Для анализа деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала обратимся к содержанию Коллективного договора 2018-2020гг. (см. приложение 2). Коллективный договор – это правовой акт, регламентирующий социально-трудовые отношения и сопряженные с ними экономические отношения работников и работодателя с целью гарантии соблюдения социальных и трудовых интересов работников и развития благоприятных условий для функционирования организации. Коллективный договор определяет дополнительные обязательства работодателя перед трудовым коллективом,

конкретизирует нормы законодательства о труде и дает реальные, осязаемые преференции работникам предприятия.

Процедура подготовки и заключения коллективного договора является сложным и продолжительным по времени процессом: в течение полугодия председатели цеховых профсоюзных организаций, председатель профсоюзного комитета ППО ЗАО «КЗПВ» занимаются сбором предложений и согласованием статей данного правового акта. По всем поступившим предложениям работают соответствующие комиссии профкома. В конце каждого отчетного периода исполнительные органы ППО ЗАО «КЗПВ» анализируют свою деятельность и на профсоюзной конференции подводят итоги выполнения разделов Коллективного договора сторонами с целью разработки мер по улучшению работы профсоюзной организации в этом направлении. Следует отметить, что согласно п.1.4 Коллективного договора, льготами социального характера, установленными всеми разделами настоящего правового акта, могут воспользоваться члены профсоюза и те работники, которые уполномочили профсоюз на представление их интересов и ежемесячно перечисляют профсоюзные взносы. Содержание данного пункта направлено на мотивацию профсоюзного членства у работников ЗАО «КЗПВ» и устанавливает четкую границу между работниками-членами профсоюза и работниками-не членами профсоюза в вопросе получения социальных льгот.

Для оценки системы стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» проанализируем содержание Коллективного договора предприятия на 2018-2020гг. в отношении льгот и гарантий, предоставляемых работникам завода по соглашению сторон в результате коллективных переговоров. Согласно Коллективному договору, материальное денежное стимулирование работников ЗАО «КЗПВ» осуществляется следующими способами:

1. Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда до 12% тарифной ставки (оклада).

2. Установление доплаты к заработной плате высококвалифицированным рабочим ведущих профессий за высокое профессиональное мастерство и добросовестное отношение к труду, согласно «Положению о персональных надбавках рабочим».
3. Начисление надбавок рабочим, имеющим стаж работы более трех лет, и рабочим, вышедшим на пенсию с предприятия и имеющим непрерывный стаж работы на предприятии не менее 15 лет, согласно «Положению о надбавках за стаж работы».
4. Премирование рабочих за стаж работы на металлообработке валков, согласно «Положению о премировании рабочих за стаж работы на металлообработке валков».
5. Присуждение работникам предприятия премий за рационализаторские предложения и изобретения, согласно «Положению о премии имени «Овчинникова Николая Николаевича».
6. Вознаграждение работников по итогам работы за год при получении достаточной суммы прибыли, согласно «Положению о вознаграждении по итогам работы за год».
7. Выплата единовременной материальной помощи при рождении ребенка матерям (отцам) в размере 5000 рублей на каждого ребенка.
8. Выплата женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет ежемесячного пособия в сумме 1000 рублей с уплатой профсоюзных взносов в размере 1%.
9. Выделение материальной помощи матерям-одиночкам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет один раз в год в сумме 2500 рублей на каждого ребенка.
10. Выделение материальной помощи в сумме 2500 рублей отцам, воспитывающим без матери 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, один раз в год на каждого ребенка до 14 лет.

11. Выплата выходного пособия работникам в связи с уходом на пенсию (первый раз), имеющим стаж работы на предприятии, связанного с производством прокатных валков:

- более 15 лет – 50% среднего заработка;
- более 20 лет женщинам, 25 лет мужчинам – 100% среднего заработка.

12. Предоставление средств в размере 15000 рублей работникам предприятия, призванным на службу в Армию РФ и принятым на прежнее место работы.

Динамика средней заработной платы на ЗАО «КЗПВ» за три года представлена в таблице 3.

Таблица 3

Динамика роста средней заработной платы на ЗАО «КЗПВ»

Показатели	Январь 2015г.	Декабрь 2015г.	Январь 2016 г.	Декабрь 2016 г.	Январь 2017 г.	Декабрь 2017г.
Z _{ср.} , руб.	22665	31671	32471	34769	34102	39932
K _{р.ц.}	-	1,40	1,02	1,07	0,98	1,16
K _{р.б.}	-	1,40	1,43	1,53	1,50	1,76

Материальное неденежное стимулирование труда работников ЗАО «КЗПВ», согласно Коллективному договору, включает следующие компоненты:

1. Доставка работников предприятия, проживающих за пределами города Кушвы к месту работы и обратно по графику пятидневной рабочей недели за счет работодателя, либо частичная компенсация стоимости билетов на проезд.
2. Организация на производстве горячего питания в столовых и возмещение затрат работников на питание в соответствии с «Положением компенсации стоимости питания работников ЗАО «КЗПВ».
3. Организация работодателем профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям, исходя из потребности производства.

4. Заключение работодателем договоров с высшими учебными заведениями для обучения детей работников предприятия по специальностям, необходимым предприятию, с целью образования кадрового резерва и сохранения трудовых династий.
5. Выделение работодателем средств на содержание здравпунктов, обеспечение их медикаментами и оборудованием и приобретение аптек для оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве.
6. Обеспечение санаторно-курортными путевками работников, нуждающихся в лечении, за счет средств предприятия и фонда социального страхования.
7. Оказание адресной социальной поддержки работникам и членам их семей, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков, частичной компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и загородный оздоровительный лагерь из средств предприятия.
8. Обеспечение путевками в летние оздоровительные учреждения и новогодними подарками детей работников ЗАО «КЗПВ», погибших на производстве в результате несчастного случая.
9. Оказание материальной помощи работникам ЗАО «КЗПВ» в связи с операциями и платным лечением.
10. Приобретение жилья для приглашенных на предприятие специалистов, в исключительных случаях, на условиях аренды с последующим выкупом.
11. Выделение работодателем средств на приобретение подарков женщинам-работницам предприятия к Международному женскому дню 8-ое Марта.
12. Обеспечение ветеранов, живущих в частном секторе, дровами и автотранспортом в размере 50% стоимости.

13. Выделение для деятельности Совета ветеранов предприятия денежных средств, в том числе для оказания материальной помощи.
14. Предоставление в приоритетном порядке, по рекомендации комиссии по работе с молодежью, целевых ссуд для улучшения жилищных условий молодым работникам.
15. Предоставление беспроцентного займа молодым работникам предприятия, вступившим в первый брак, в размере до 30000 рублей на срок до 3-х лет.
16. Оказание материальной помощи родственникам: работников, работавшим на момент смерти в ЗАО «КЗПВ» – в размере среднемесячной заработной платы умершего работника; работникам по случаю смерти родственников – в размере 5000 рублей; родственникам умерших неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из ЗАО «КЗПВ» – в размере 3000 рублей.
17. Возмещение морального вреда семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, сверх установленных законодательством сумм, в размере годового заработка в месячный срок со дня смерти кормильца.

Система нематериального стимулирования труда работников ЗАО «КЗПВ» сочетает в себе моральные и социально-психологические методы стимулирования:

1. Моральное стимулирование работников путем занесения на Доску почета, согласно «Положению о Доске почета».
2. Поощрение работников предприятия Благодарственными письмами, Почетными грамотами, Почетными званиями, ценными подарками, денежными премиями в связи с профессиональными праздниками, исходя из средств предприятия, предусмотренных на эти цели.
3. Отчисление работодателем средств в размере 0,2% от фонда оплаты труда на проведение профсоюзным комитетом физкультурно-оздоровительной и

культурно-массовой работы с работниками ЗАО «КЗПВ» и членами их семей.

4. Введение на предприятии дополнительного выходного дня - 31 декабря.
5. Организация профессионального праздника «День металлурга» (третье воскресенье июля) по совместному плану администрации и профкома.
6. Решение считать профессиональный праздник «День металлурга» праздничным днем с оплатой работы в этот день, как в праздничные дни.
7. Установление продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
8. Предоставление многодетным матерям (отцам) в неполной семье и опекунам дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.
9. Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска по заявлению работника до 3 календарных дней подряд в случае смерти супруга и членов семьи.
10. Преимущественное право предоставления отпуска в летний период работникам, содержащим домашний скот, для заготовки кормов.
11. Предоставление однодневного оплачиваемого отпуска работникам ЗАО «КЗПВ»: родителям в случае призыва сыновей на военную службу, отцам при рождении ребенка (на выписку из роддома).
12. Предоставление работникам 2х-дневного оплачиваемого отпуска (родителям на свадьбу детей впервые).
13. Предоставление оплачиваемого отпуска в количестве 3-х дней молодым работникам для собственной свадьбы (впервые).
14. Предоставление очередного отпуска в летнее время (на период закрытия ДОУ) работникам, дети которых посещают дошкольные образовательные учреждения.

15. Присвоение звания ветерана труда КЗПВ работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж на предприятии с вручением удостоверения «Ветеран труда КЗПВ».
16. Чествование юбиляров – долгожителей через Совет ветеранов.
17. Организация Советом ветеранов совместно с профкомом вечеров встреч.
18. Предоставление женщинам одной смены в месяц по личному заявлению с оплатой 100% тарифной ставки, 50% оклада (женский день).
19. Предоставление одного выходного дня без сохранения заработной платы по личному заявлению одному из родителей, ребенок которых идет в первый класс 1-го сентября, и выпускников, окончивших 11 классов.
20. Проведение работодателем и профсоюзным комитетом ежемесячных заводских, цеховых информационных совещаний и рабочих собраний с последующим доведением до работников обсуждаемых на совещаниях материалов для повышения информированности персонала ЗАО «КЗПВ».
21. Заключение соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом и выполнение предусмотренных в нем мероприятий в установленные сроки.
22. Разработка работодателем мероприятий при временном сокращении производства и преимущественное право приема на работу работников из числа ранее уволенных по сокращению численности или штата работников.

В результате изучения локальных нормативных актов организации и анализа Коллективного договора ЗАО «КЗПВ» можно сделать вывод, что на предприятии находят широкое применение материальные и нематериальные формы стимулирования труда персонала. Система стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» включает методы организационного и социально-психологического стимулирования, информирование, стимулирование свободным временем, формирование корпоративных ценностей и ритуалов, возможность самореализации. Порядок и условия материального денежного стимулирования установлены соответствующими Положениями ЗАО

«КЗПВ», разработанными членами комиссии профкома по заработной плате и занятости, и закреплены Коллективным договором.

2.2. Анализ роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ»

Для анализа роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ» были проведены следующие виды исследования:

- анкетирование работников ЗАО «КЗПВ» и председателей цеховых комитетов ППО ЗАО «КЗПВ»;
- тестирование работников ЗАО «КЗПВ» (опросник В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете», тест В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля работника»);
- обработка эмпирических данных, их систематизация и наглядное представление в форме графиков и таблиц.

Исследовательская задача: выяснить удовлетворенность работников предприятия действующей системой стимулирования труда персонала и оценить роль профсоюзной организацией в системе управления стимулированием труда персонала.

В ходе анализа рассматриваемой проблемы были изучены локальные нормативные акты и отчеты ЗАО «КЗПВ», сборник нормативных документов ГМПР, протоколы отчетно-выборных собраний и конференций, что позволило сформулировать гипотезу и составить план исследования. Гипотезой выпускной квалификационной работы является предположение о том, что деятельность профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала является неэффективной, что обусловлено недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ».

Анкетирование работников ЗАО «КЗПВ» содержит два блока вопросов, направленных на выяснение уровня удовлетворенности работников действующей системой стимулирования и оценку деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала (см. приложение 3). Женщины составили 61% от общего числа респондентов. Средний возраст опрошенных – 51 год, средний стаж работы – 18 лет, наличие на иждивении несовершеннолетних детей отметили 64% работников. Для оценки деятельности профсоюзной организации и наличия обратной связи между сотрудниками профсоюзной организации и работниками предприятия, являющимися членами профсоюза, было проведено анкетирование председателей цеховых комитетов ППО ЗАО «КЗПВ» (см. приложение 4). Средний возраст опрошенных профсоюзных активистов – 48 лет, средний стаж работы на предприятии – 21 год, средний стаж профсоюзной работы – 8 лет. Результаты анкетирования работников ЗАО «КЗПВ» и неосвобожденных от основной профессиональной деятельности сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» представлены соответственно в приложениях 5 и 6.

Большая часть работников (73%) удовлетворена своей жизнью и трудовой деятельностью на ЗАО «КЗПВ» (89%). На другое предприятие при открывшейся возможности, перешло бы 40% респондентов, при этом комментарий к своим ответам дали только 46% опрошенных работников. В качестве причины увольнения и перехода в другую организацию респонденты указали «более высокую заработную плату» (17%), «возможность карьерного роста» (6%), «лучшие условия труда» (6%). Работники, ответившие на вопрос о переходе в другую организацию отрицательно, в качестве причины указали удовлетворенность условиями труда и коллективом (17%). На вопрос «Дает ли Вам работа в ЗАО «КЗПВ» уверенность в завтрашнем дне» утвердительно ответило более половины участников опроса (57%). Отношения между работниками и

администрацией ЗАО «КЗПВ» участники опроса оценивают следующим образом:

- отношения спокойные, без внутренней напряженности – 29%;
- затрудняюсь ответить – 39%;
- отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта – 29%;
- имею возможность обратиться к своему непосредственному руководителю с предложением (просьбой) - 93%.

Председатели цеховых профсоюзных комитетов убеждены, что между ними и администрацией установлены отношения, направленные на взаимопонимание и сотрудничество. По мнению 66% опрошенных председателей, при решении вопроса об увольнении (сокращении) персонала ЗАО «КЗПВ» влияние профсоюзной организации проявляется в ходатайстве за работника с учетом его трудового стажа, квалификации и семейного положения, при этом мнение выборных представительных органов учитывается и за работником чаще всего сохраняется рабочее место, так же 22% респондентов указали, что за время занятия выборной должности им не приходилось решать подобные вопросы. Большинство председателей (77%) считает, что персонал ЗАО «КЗПВ» настроен на конструктивный диалог с работодателем. По мнению 55% председателей цеховых профсоюзных комитетов, в случае возникновения конфликтной ситуации ее разрешение в равной степени зависит от руководителя структурного подразделения и от председателя профкома. Качеством правовой работы профсоюзной организации удовлетворено 68% работников и 78% председателей цеховых комитетов. защите социально-экономических прав и интересов работников, по мнению 66% председателей цеховых профсоюзных комитетов, уделяется наибольшее внимание. В соответствии с результатами анкетирования, деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала, направленную на

представительство и защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, можно считать удовлетворительной, а уставные задачи – выполненными.

Согласно проведенному исследованию, членами профсоюзной организации является 97% опрошенных работников. Из респондентов, вступивших в профсоюз, 68% человек сделали это сознательно, для защиты своих социально-трудовых прав и интересов, остальные вступили в профсоюз «на всякий случай» или затрудняются с ответом. Большая часть персонала ЗАО «КЗПВ» (65%) удовлетворена деятельностью профсоюзной организации, что не противоречит мнению председателей цеховых профсоюзных комитетов в этом вопросе. Председатели цеховых комитетов считают, что основной причиной для вступления работников предприятия в профсоюзную организацию является право на получение социальных льгот в соответствии с разделами Коллективного договора, и чаще всего рядовые члены профсоюза обращаются к ним по вопросам получения материальной помощи (77%) и с заявлением на предоставление ссуды (55%). Информацию о проводимых профсоюзной организацией досуговых мероприятиях своевременно получает 71% работников ЗАО «КЗПВ» и только 4% опрошенных работников игнорируют праздники, выставки, концерты, спортивные турниры. Большая часть опрошенных председателей (55%) отмечает среди членов цеховых профсоюзных организаций инициативу по организации различных конкурсов. Таким образом, профсоюзная организация выступает в качестве агента социализации новых членов трудового коллектива и ее деятельность в системе управления стимулированием труда персонала, направленную на развитие и укрепление корпоративной культуры ЗАО «КЗПВ» путем организации культурно-массовых и спортивных мероприятий, можно считать удовлетворительной.

Большинство опрошенных работников (71%) не участвует в обсуждении проекта Коллективного договора, но имеет возможность ознакомиться с его содержанием (82%), при этом 71% респондентов

известно о дополнительных льготах и гарантиях, предоставляемых членам профсоюза в соответствии с условиями данного правового акта. Учитывая осведомленность персонала ЗАО «КЗПВ» о значении Коллективного договора, несмотря на низкую профсоюзную активность, деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала, направленную на взаимодействие с дирекцией ЗАО «КЗПВ» на основе социального партнерства, можно считать успешной.

От профсоюзной организации большая часть персонала ЗАО «КЗПВ» (64% опрошенных) в первую очередь ждет действий в области повышения заработной платы. Значимость работы в области охраны труда и проведении досуговых мероприятий для респондентов оказалась равной, 36% работников предприятия поставили эти направления деятельности на второе место. При этом участники опроса отметили направления деятельности профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала, нуждающиеся в совершенствовании: это охрана труда, работа с молодежью и социально-экономическая работа (см. рис. 3).



Рис. 3. Направления деятельности профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ», нуждающиеся в совершенствовании

Для анализа деятельности профсоюзной организации в содействии установления форм материального поощрения в системе стимулирования труда персонала среди работников предприятия был проведен опрос, позволяющий установить значимость каждого вида материального стимулирования (см. табл. 4).

Таблица 4

Значимость видов материального стимулирования для персонала

Вид материального стимулирования	Ранг	Количество ответивших, %
Денежная премия	I	68
Персональная надбавка	II	57
Надбавка за стаж	III	43
Вознаграждение по итогам работы за год	IV	52
Компенсация стоимости питания	V	43

Персональная надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за стаж работы и вознаграждение по итогам работы за год имеет стимулирующее значение для 60% работников ЗАО «КЗПВ», которые при ответе на вопрос о переходе в другую организацию продемонстрировали свою лояльность и приверженность к компании. Вместе с тем, более половины опрошенных работников предприятия (57%) не удовлетворены результатами социально-экономической работы профсоюзной организации, а 59% респондентов не считает размер заработной платы достаточным. Следовательно, деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала, направленную на содействие в установлении форм материального поощрения, нельзя считать удовлетворительной.

Для анализа деятельности профсоюзной организации в области улучшения условий труда, здоровья и быта работников ЗАО «КЗПВ» обратимся к отчету начальника отдела охраны труда и промышленной безопасности за 2017 год. Специалистами отдела было проведено анкетирование среди работников предприятия по вопросам безопасности, охраны и гигиены труда. В результате опроса установлено, что 56%

респондентов не устраивает уровень санитарно-бытового обслуживания в подразделении (питание, питьевое водоснабжение, туалеты, гардеробные и т.п.). В соответствии с Коллективным договором, в ЗАО «КЗПВ» организовано горячее питание. Для возмещения затрат работникам предприятия установлена компенсация стоимости питания, которая носит целевой характер и может быть израсходована только на получение горячего питания или продуктов в столовых предприятия. По результатам опроса, председатели цеховых профсоюзных комитетов большинством голосов (66%) отводят компенсации стоимости питания последнее место по значимости в действующей системе материального стимулирования, 54% работников предприятия ставят значимость компенсации на последнее место и более половины респондентов (57%) заявляют о своем неудовлетворительном отношении к работе столовой. Так же, по мнению большинства председателей цеховых комитетов (55%), деятельность профсоюзной организации в области охраны труда нуждается в совершенствовании. Ответы, данные респондентами, говорят о неэффективности деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала, направленной на улучшение условий труда, здоровья и быта работников ЗАО «КЗПВ».

Половина опрошенных работников предприятия признается, что им приходится выполнять работу сверх рамок своей должностной инструкции. Выполнение персоналом работы, не установленной требованиями должностной инструкции, влечет не только нарушение правил выполнения работ и правил техники безопасности, но и способствует возникновению в коллективе конфликтной ситуации. Если работники не получают соответствующей доплаты за совмещение профессий или за выполнение работы более высокого квалификационного разряда, это оказывает негативное влияние на производительность и эффективность их труда. Анализируя ответы членов трудового коллектива ЗАО «КЗПВ», можно констатировать несовершенство деятельности профсоюзной организации,

направленной на непрерывный контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и стандартов организации по охране труда. В результате происходит снижение эффективности такого компонента системы управления стимулированием труда персонала, как организационное стимулирование.

Согласно проведенному опросу, значимость нематериального стимулирования в форме обучения и возможности карьерного роста признает 46% работников ЗАО «КЗПВ», при этом 53% респондентов нуждается в повышении квалификации, но возможность для этого имеет менее половины работников, нуждающихся в повышении квалификации (47%). Следовательно, стимулирование труда персонала путем организации работодателем профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и обучения их вторым профессиям не нашло своего подтверждения, что свидетельствует о недостаточном контроле выполнения условий Коллективного договора в этой области со стороны профсоюзного комитета.

Среди работников предприятия был проведен опрос на выявление лучшей формы морального стимулирования. Более половины работников (57%) отмечает стимулирующее значение признания полезности своей работы и информированности о делах и планах компании. Более половины опрошенных председателей цеховых профсоюзных комитетов (66%) считает, что работники структурных подразделений получают актуальную информацию относительно производственной и общественной жизни ЗАО «КЗПВ», что несколько противоречит ответам опрошенных работников предприятия – 57% респондентов подтверждает своевременное информирование в полном объеме. Вместе с тем подавляющее число работников ЗАО «КЗПВ» сообщает о неудовлетворенности размером заработной платы (59%), признается в незнании факторов, влияющих на ее размер (59%) и не видит связи между производительностью (интенсивностью) своего труда и размером заработной платы (62%).

Ответы, данные работниками предприятия, можно интерпретировать как недостаточную информированность членов трудового коллектива о политике и финансово-экономическом положении ЗАО «КЗПВ» (проведение долгосрочной модернизационной программы, кредитные обязательства), что свидетельствует о невыполнении профсоюзной организацией своих обязательств в соответствии с п.3 раздела 1 Коллективного договора. Согласно Коллективному договору, с целью повышения эффективности совместной работы и информированности персонала ЗАО «КЗПВ» работодатель и профсоюзная организация обязуются регулярно проводить заводские, цеховые информационные совещания и рабочие собрания для обсуждения хода выполнения задач, стоящих перед предприятием, структурных изменений в производственной и управленческой структурах, а также изменения финансово-экономического положения цехов и ЗАО «КЗПВ» (см. приложение 2). Следует отметить, что по решению профсоюзного комитета ППО ЗАО «КЗПВ» в первичных звеньях трудовых коллективов предприятия (цехах, отделах, участках) созданы профсоюзные группы, в которых для ведения текущей работы избраны профгрупорги. Собрания профсоюзной группы созываются профгрупоргом по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал [8]. Однако только 22% председателей цеховых комитетов считает, что их деятельность по устранению противоречий между администрацией и трудовым коллективом ЗАО «КЗПВ» заключается в доведении до работников ЗАО «КЗПВ» информации о структурных изменениях в производстве и изменении финансово-экономического положения цехов и предприятия.

Более половины работников ЗАО «КЗПВ» (68%) недооценивает значимость своего активного участия в профсоюзной работе, что свидетельствует о неудовлетворительной организации информационной работы неосвобожденными сотрудниками ППО ЗАО «КЗПВ» с работниками предприятия о роли и задачах профсоюза, о правах и

обязанностях его членов в соответствии с Уставом ГМПР и ведет к падению авторитета профсоюзного актива, к снижению значимости роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда для большинства работников ЗАО «КЗПВ» (см. рис 4).



Рис. 4. Факторы, влияющие на деятельность профсоюзной организации

Большинство участников опроса (60%) считает, что все социальные блага предоставляются по инициативе работодателя при условии благоприятного финансового положения предприятия, но в нерешенных проблемах (социально-экономическая работа, работа с молодежью, организационная работа) винит профсоюзный комитет. Таким образом, стимулирование путем информирования персонала не находит своего подтверждения, так как значительная часть работников ЗАО «КЗПВ» испытывает дефицит в получении информации о производственной и общественной жизни предприятия и мы вынуждены констатировать невысокое качество информационной работы профсоюзного актива в целом.

Работникам ЗАО «КЗПВ» было предложено распределить по степени значимости факторы, способные сделать работу более привлекательной. Сотрудникам профсоюзной организации предлагалось ответить на этот же

вопрос, но в соответствии с их мнением о влиянии данных факторов на мотивацию работников ЗАО «КЗПВ». Значимость расширения спектра услуг здравпункта работники ЗАО «КЗПВ» оценивают выше возможности обучения за счет работодателя, что не совпадает с мнением сотрудников профсоюзной организации о стимулирующем значении этих факторов для персонала. Данное несоответствие свидетельствует о недостаточной обратной связи между работниками предприятия и председателями цеховых профсоюзных комитетов. Результаты приведены в таблице 5.

Таблица 5

Значимость для работников ЗАО «КЗПВ» факторов, способных сделать работу более привлекательной

Виды стимулирования	Ранг	Работники ЗАО «КЗПВ», %
Ежегодная индексация заработной платы	I	36
Льготные путевки	II	21
Добровольное медицинское страхование работников	III	43
Расширение спектра услуг здравпункта	IV	43
Обучение за счет работодателя	V	43
Введение системы КРІ	VI	57
Введение системы оценки персонала	VII	71

Исходя из результатов анкетирования, можно предположить, что персонал ЗАО «КЗПВ» в настоящее время не готов оценить стимулирующее воздействие введения системы оценки персонала и системы КРІ, несмотря на то, что большая часть работников отмечает отсутствие объективной системы оценки персонала в своем структурном подразделении (61% респондентов) и не видит связи между размером заработной платы и интенсивностью (производительностью) своего труда (62% опрошенных).

Для характеристики работников ЗАО «КЗПВ» по типу взаимоотношений с организацией и выявления мотивационной структуры персонала было проведено психологическое тестирование в структурных подразделениях предприятия. Для выявления типа работников по характеру взаимоотношений с организацией был использован опросник В.П. Пугачева

(см. приложение 7). Выявлено, что в исследуемой совокупности преобладают работники рационального типа, так называемые «поборники справедливости» - 47% респондентов (см. приложение 8). Для работников рационального типа характерно стремление к одинаковому для всех соотношению затраченных трудовых усилий и ответной отдачи от организации. Работники альтруистического типа, или «благжелательные работники», составляют 39% исследуемой совокупности. Для организации такой тип работников является наиболее предпочтительным, так как они имеют высокую внутреннюю трудовую мотивацию и откликаются даже на незначительное стимулирующее воздействие. Менее всего среди опрошенных представителей ЗАО «КЗПВ» представлены работники эгоистического типа, или «имеющие право» - 14% респондентов.

С целью выявления структуры мотивационных типов персонала ЗАО «КЗПВ» и установления соответствующих им форм стимулирования было проведено тестирование работников по опроснику Герчикова (см. приложение 9, 10). В результате тестирования персонал ЗАО «КЗПВ» можно охарактеризовать следующим образом:

- работники люмпенизированного типа – 7%;
- работники хозяйственного типа – 7%;
- работники патриотического типа – 22%;
- работники профессионального типа – 25%;
- работники инструментального типа – 39%.

Для представителей инструментального мотивационного профиля базовой является денежная форма стимулирования. Работники с профессиональным мотивационным профилем максимально откликнутся на организационное стимулирование - расширение и обогащение труда, значимость и ответственность работы. К работникам с патриотическим профилем наиболее применимо моральное стимулирование путем выражения общественного признания. Представителей хозяйственного и люмпенизированного типа в исследуемой совокупности представлено

меньшинство. Для первых наиболее эффективными формами стимулирования будут участие в управлении и патернализм, для вторых – негативные и материальные неадекватные стимулы труда.

В соответствии с результатами тестирования можно сделать вывод, что действующая система стимулирования труда персонала включает компоненты, способствующие мотивации работников рассмотренных мотивационных типов. Однако в результате анкетирования были выявлены недостатки в реализации следующих форм стимулирования: денежное вознаграждение; информирование; оценка и контроль; организация работ; улучшение условий труда, здоровья и быта; возможность обучения. Для того, чтобы компенсировать персоналу воздействие вредных и опасных производственных факторов и не допустить снижения его внутренней трудовой мотивации, необходимо предоставить работникам ЗАО «КЗПВ» информацию о планах и перспективах компании, о своей дальнейшей трудовой деятельности в организации, о возможностях повышения квалификации, расширения и обогащения труда, карьерного роста. В связи с этим следует сделать вывод о неудовлетворенности работников ЗАО «КЗПВ» действующей системой стимулирования труда, которую большинство респондентов объясняет недостатками в работе профсоюзной организации.

Анализ системы управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ» позволил выявить ряд недостатков, препятствующих эффективной деятельности профсоюзной организации в решении уставных задач и ведущих к снижению ее роли в системе управления труда персоналом ЗАО «КЗПВ». Штатными сотрудниками ППО ЗАО «КЗПВ» являются освобожденный председатель профкома и главный бухгалтер. Остальные сотрудники – это работники ЗАО «КЗПВ», неосвобожденные от основной профессиональной деятельности, материальное стимулирование которых включает новогодние подарки и денежное вознаграждение от профсоюзного комитета в размере 500 руб. к праздничным датам. Совмещение выполнения профсоюзных

поручений с основной профессиональной работой отнимает у профсоюзных активистов свободное время, а так же физическую и психическую энергию, что приводит к снижению мотивации к активной профсоюзной работе.

В системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ» отсутствует система объективной оценки работы профсоюзных кадров. В документации не обнаружено отчетов о результатах деятельности комиссий профкома, что свидетельствует о формальном подходе к организации их работы; тестирование и анкетирование членов профсоюза и профкадров не проводится; «Профессиограмма профсоюзного работника» в практике не используется. Протоколами отчетно-выборных собраний и конференций подтверждается низкий уровень активности рядовых членов профсоюза к выдвижению на выборные должности. Состав председателей цеховых комитетов, профгруппоргов и членов профсоюзного комитета является стабильным и практически неизменным в течение двух последних отчетных периодов. Недостаточен количественный состав кадрового резерва на должность председателя профсоюзного комитета - всего одна кандидатура. Представительство молодежи среди председателей цеховых профсоюзных комитетов составляет 11% , что свидетельствует о старении профсоюзных кадров, о снижении престижности работы в профсоюзе и о формальном подходе к вопросам формирования и подготовки кадрового резерва.

Анализ нормативных документов ППО ЗАО «КЗПВ» показал недостаточный уровень подготовки членов профсоюзного актива, обусловленный нарушением принципа непрерывности профсоюзного обучения. За весь период существования ППО ЗАО «КЗПВ» никто из сотрудников не проходил обучение в высших учебных заведениях профсоюзов. По дополнительным образовательным программам и программам повышения квалификации объемом более 16 часов в 2017 году не прошел обучение ни один сотрудник ППО ЗАО «КЗПВ». Знания и навыки профсоюзного актива не соответствуют современным условиям профсоюзного движения.

В настоящее время члены профсоюза за активное участие в общественной работе награждаются Почетными Грамотами и Благодарностями, с выплатой денежной премии в размере 500 руб. Женщины предприятия получают подарочные сертификаты к Международному женскому дню 8-е Марта. С целью уточнения потребностей работников ЗАО «КЗПВ» был проведен опрос на предмет выявления наиболее привлекательного вида поощрения от профсоюзного комитета. Респондентам была предоставлена возможность предложить свой вариант поощрения (см. рис.5).

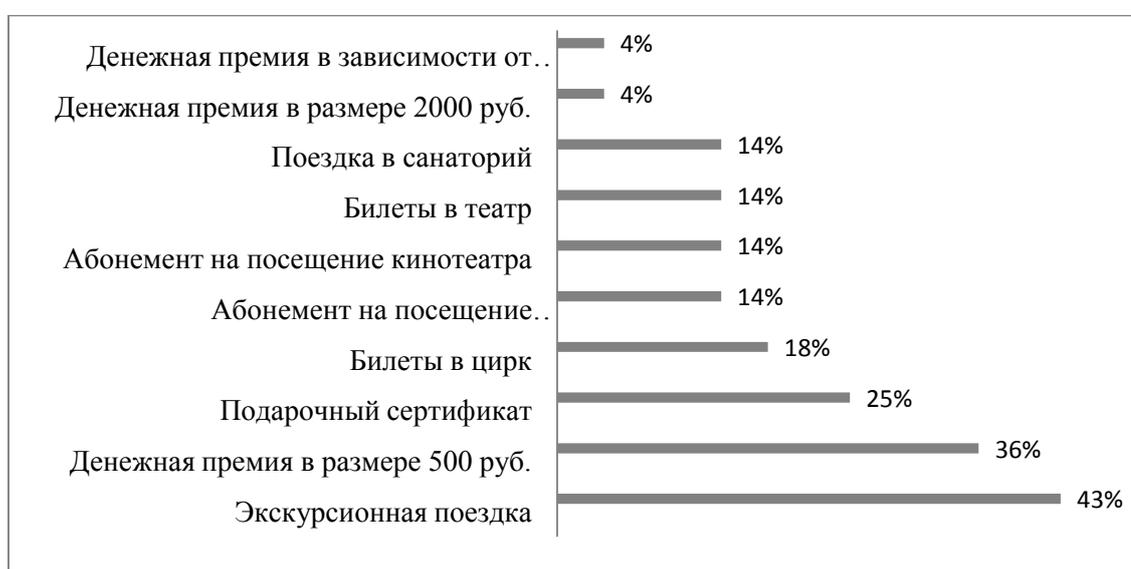


Рис.5. Привлекательность видов поощрения от профсоюзного комитета

Проведем оценку роли профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» в соответствии с результатами проведенного анкетирования работников ЗАО «КЗПВ» и председателей цеховых профсоюзных комитетов, для чего обозначим основные направления работы ППО ЗАО «КЗПВ» в соответствии с функциями и правами профсоюзов, установленными действующим законодательством, направленными на решение основных уставных задач ГМПР, и обязательствами Коллективного договора ЗАО «КЗПВ» 2018-2021гг. (см. табл. 6).

Таблица 6

Оценка роли профсоюзной организации в системе управления
стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ»

Направления деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала	Вес	Оценка	Взвешенная оценка
1. Участие в коллективных переговорах и заключение Коллективного договора	0,11	5	0,55
2. Социализация персонала, формирование и развитие организационной культуры	0,11	4,7	0,517
3. Представительство и защита трудовых прав и интересов членов профсоюза	0,10	4	0,4
4. Контроль исполнения условий Коллективного договора, сверх установленных ТК РФ	0,11	4	0,44
5. Представительство профессиональных, экономических и социальных интересов женщин, молодежи и ветеранов	0,06	4	0,24
6. Содействие в установлении форм материального поощрения	0,11	2,8	0,308
7. Улучшения условий труда, здоровья и быта работников ЗАО «КЗПВ»	0,10	2,8	0,28
8. Участие в информировании персонала	0,10	2,5	0,25
9. Непрерывный контроль соблюдения работодателем трудового законодательства	0,10	2,5	0,25
10. Разъяснительная работа о задачах и целях профсоюза, о правах и обязанностях его членов	10	1,7	0,17
Суммарная оценка	1		3,405

Таким образом, в результате проведенной оценки роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ», деятельность профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ» является неэффективной, так как не реализуются в полном объеме права и функции, предоставленные законодательством профсоюзам в решении уставных задач, не выполняются обязательства по информированию персонала и проводится недостаточный контроль исполнения условий Коллективного договора, что обусловлено недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ».

2.3. Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала

В результате проведенного исследования доказано, что снижение роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ» обусловлено недостатками системы управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ», которые привели к неэффективности деятельности профсоюзной организации в решении уставных задач, выполнении обязательств по информированию персонала и организации контроля исполнения условий Коллективного договора. Таким образом, установлена корреляционная зависимость между эффективностью деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала и успешным функционированием профсоюзной организации в целом.

В качестве метода разработки рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации был использован SWOT-анализ факторов внутренней и внешней среды ППО ЗАО «КЗПВ» (см. приложение 11). В настоящее время организация функционирует стабильно, так как между председателем профкома и администрацией ЗАО «КЗПВ» установлены отношения сотрудничества. Председатель профкома занимает выборную должность в течение 11 лет, имеет стаж и опыт работы в ЗАО «КЗПВ» (вальцелитейный цех). Руководителю профсоюзной организации в ходе колдоговорной кампании удастся выносить на обсуждение положения и поправки, улучшающие социально-экономическое положение работников ЗАО «КЗПВ». Проведение досуговых мероприятий способствует укреплению организационной культуры ЗАО «КЗПВ» и служит наглядной демонстрацией реализации профсоюзной организацией культурно-воспитательной функции.

Дальнейшему развитию ППО ЗАО «КЗПВ» будет способствовать большая содержательность и результативность Коллективного договора. Для определения новых форм материального стимулирования обратимся к результатам исследования, проведенного в практической части выпускной квалификационной работы. Большая часть работников ЗАО «КЗПВ» относится к инструментальному мотивационному типу и считает главным стимулирующим фактором реальную ежегодную индексацию заработной платы. Настоящим Коллективным договором ЗАО «КЗПВ» предусмотрено, что работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает решение о повышении заработной платы с учетом темпов роста инфляции по результатам производственно-экономической деятельности за квартал. Несмотря на то, что задача ежегодного повышения среднемесячной заработной платы по предприятию позиционируется, как приоритетная, тарифные ставки ежегодно не индексируются. Профсоюзный комитет предприятия, в соответствии с законодательством и обязательством работодателя о проведении совместных совещаний, обладает необходимой финансовой и статистической информацией, поэтому имеет право требовать повышения размера заработной платы и изменения системы оплаты труда при выполнении установленных работодателем условий.

Вторым по значимости стимулирующим фактором работники предприятия отметили возможность приобретения на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение и в летние оздоровительные лагеря. В настоящее время работники ЗАО «КЗПВ» (члены профсоюза) имеют возможность приобретения путевок на санаторно-курортное лечение с возмещением 20% от стоимости за счет средств профсоюза. В соответствии с результатами анкетирования можно заключить, что на работников ЗАО «КЗПВ» большее стимулирующее воздействие окажет возможность приобретения путевок с более значительной скидкой. Профсоюзной организации следует вынести на обсуждение с работодателем разработку Положения о порядке и размерах компенсации стоимости

путевок на отдых и лечение для работников ЗАО «КЗПВ», определяющего порядок, условия выплаты и размеры компенсации стоимости самостоятельно приобретенных путевок с внесением соответствующего пункта в Коллективный договор.

Следующим по значимости стимулирующим фактором для работников является возможность получения полиса добровольного медицинского страхования. В связи с этим профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» рекомендуется определить количество лиц, желающих принять участие в программе ДМС и заключить корпоративный договор ДМС на работников предприятия и членов их семей, с выделением дотации на приобретение полиса членам профсоюза, участвующим в программе и включить в проект нового Коллективного договора данное условие.

Опрошенные работники предприятия так же отметили для себя значимость расширения спектра услуг здравпункта. В настоящее время администрация ЗАО «КЗПВ», согласно Коллективному договору, выделяет средства на содержание здравпункта и обеспечение его всем необходимым оборудованием и медикаментами. Работники ЗАО «КЗПВ» в процессе выполнения трудовых обязанностей могут получить следующие медицинские услуги: ежегодная вакцинация от гриппа и клещевого энцефалита (работник оплачивается 50% от стоимости вакцины); экстренная помощь в случае получения травмы; измерение артериального давления; инъекции внутримышечно или внутривенно в соответствии с назначением врача.

На предприятии численностью 672 человека, включающем цехи с вредными и опасными производственными факторами, приводящим к профзаболеваниям, рекомендуется предоставить работникам ЗАО «КЗПВ» возможность получать услуги физио- и магнитотерапии в удобное для себя время для лечения и профилактики широкого спектра заболеваний. Профкому ППО ЗАО «КЗПВ» предлагается выделить средства на приобретение приборов компании «Еламед». Для выбора аппаратов следует

провести анализ листков нетрудоспособности и выявленных в результате профосмотра заболеваний работников.

Председателям цеховых профсоюзных комитетов и профгруппоргам рекомендуется провести совещания с работниками предприятия, с целью донесения информации о роли профсоюза в решении вопроса о новых социальных льготах и услугах. Деятельность по введению новых форм материального стимулирования предлагается освещать при помощи различных информационных технологий: на сайте первичной профсоюзной организации, на информационных стендах, с помощью информационных бюллетеней, посредством оповещения через председателей цеховых профсоюзных комитетов и профгруппоргов. Подобные мероприятия должны способствовать повышению роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием персонала ЗАО «КЗПВ».

Факторами, способствующими росту и развитию профсоюзной организации, является введение системы оценки и мотивации сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» и членов профсоюза, а так же создание системы подготовки и переподготовки профактива, на которых мы более подробно остановимся, предлагая мероприятия по устранению недостатков в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ».

В соответствие с результатами опроса, направленного на выяснение потребностей членов профсоюза в отношении поощрения от профсоюзного комитета ЗАО «КЗПВ», было установлено, что респонденты считают наиболее привлекательным видом поощрения от профсоюзного комитета экскурсионную поездку. Совместное проведение различных тематических мероприятий, в том числе экскурсионно-познавательных, является для персонала дополнительным мотивирующим фактором, помогает установить и поддерживать хорошие взаимоотношения между членами трудового коллектива, предполагает вовлечение и активное участие работников ЗАО «КЗПВ» в профсоюзную работу. Председателю профкома рекомендуется реализовать этот вид стимулирования членов профсоюза путем заключения

договора с туроператором и субсидировать экскурсионные поездки за счет средств ППО ЗАО «КЗПВ» с учетом профсоюзного стажа работника. Так же формированию и укреплению положительного имиджа ЗАО «КЗПВ» должно способствовать активное участие в городских и областных мероприятиях с обязательным информированием работников и освещением результатов в СМИ.

В качестве благоприятного фактора, способствующего росту и развитию профсоюзной организации, следует указать распространение опыта практической деятельности. Обратимся к результатам тестирования по опроснику В.П. Пугачева, в соответствии с которыми большая часть работников ЗАО «КЗПВ» относится к работникам рационального типа (47%). К таким работникам применимы практические выводы и рекомендации теории справедливости С. Адамса. Для работников промышленных предприятий принцип справедливости имеет решающее значение, так как вследствие его нарушения возникают противоречия и социальная напряженность, как среди членов трудового коллектива, так и между персоналом и представителями администрации.

Российский психолог К.В. Харский рекомендует соблюдать следующие условия: система стимулирования труда должна быть максимально прозрачной и понятной работникам и обеспечивать персоналу предприятия рост вознаграждения за повышение опыта и квалификации без служебного роста и изменения профессиональных обязанностей. Так же персонал предприятия должен располагать информацией о возможности карьерного роста и об условиях, необходимых для занятия конкретной должности [17].

Анкетирование персонала ЗАО «КЗПВ» выявило высокую значимость персональной надбавки в системе материального стимулирования труда. Положение о персональной надбавке содержит критерии ее присвоения: «персональная надбавка может быть установлена высококвалифицированным рабочим за профессиональное мастерство,

высокий уровень квалификации, достижение наилучших показателей в работе и наибольший вклад в общие результаты работы предприятия». Однако 61% опрошенных работников предприятия признают, что в их структурных подразделениях отсутствует объективная система оценки труда. Следовательно, присвоение персональной надбавки зависит от инициативы руководителей структурных подразделений.

Вместе с этим, большая часть работников (71%) не осознает стимулирующего значения введения объективной системы оценки персонала. Информационная деятельность профсоюзной организации должна включать изучение и передачу опыта других предприятий, входящих в структуру ГМПП, в том числе информацию о действующих на предприятиях системах стимулирования и оценки персонала. Профгруппам и председателям цеховых профсоюзных комитетов необходимо проводить разъяснительную работу о значении и преимуществах для работников введения объективной системы оценки персонала. Председателю профсоюзного комитета следует выступить с предложением о разработки положений по оценке работников всех подразделений ЗАО «КЗПВ».

Для компенсации слабых сторон ППО ЗАО «КЗПВ» необходимо устранить выявленные недостатки в системе управления персоналом профсоюзной организации. С целью мотивации и оценки деятельности неосвобожденных сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» и рядовых членов профсоюза, проявляющих профсоюзную активность в мероприятиях по разработке проекта Коллективного договора и контролю исполнения условий Коллективного договора, организации досуговых мероприятий, а так же ведущих активную информационную работу, предлагается ввести празднование Дня профсоюзного активиста. Указом Губернатора Свердловской области 1-е февраля установлено считать знаменательной датой – Днем профсоюзного работника и активиста. Председателю профсоюзного комитета целесообразно сформировать организационный

ритуал ежегодного празднования Дня профсоюзного активиста, включающего отчеты (презентации) председателей профсоюзных комитетов, профгруппоргов, председателей комиссий профкома, а так же рядовых членов профсоюза, не входящих в состав выборных коллегиальных органов ППО ЗАО «КЗПВ» для участия в конкурсе «Профсоюзный активист». Содержание отчетов (презентаций) должно отражать уровень выполнения профсоюзными активистами уставных задач ГМППР и реализации функций профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала.

Путем организации торжественного празднования Дня профсоюзного активиста и проведения конкурса «Профсоюзный активист» предполагается ликвидировать ряд недостатков в работе профсоюзной организации: недостаточную работу в профгруппах, пассивность работников ЗАО «КЗПВ» и сотрудников профсоюзной организации, отсутствие полноты информации о деятельности профсоюза у членов профсоюза, стереотипность мнения о профсоюзной организации в обществе, недостаточную освещенность в СМИ о деятельности профсоюзной организации, а так же снизить уровень разочарованности среди членов профсоюза.

Для оценки деятельности профсоюзных активистов в соответствии с планом профкома предлагается создать экспертную комиссию из членов профсоюза, не участвующих в конкурсе. Отчеты (презентации) принимаются для анализа и оценки за месяц до установленной даты празднования Дня профсоюзного активиста. Победителей конкурса предлагается выбрать по следующим номинациям: «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМППР», «Лучший профгруппорг», «Информационная работа», «Работа по улучшению условий труда, здоровья и быта работников», «Организация и проведение досуговых мероприятий».

При присвоении звания «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМППР» рекомендуется учитывать:

1. Динамику численности работников и профсоюзного членства в структурном подразделении.
2. Отчет по структурному подразделению о представительстве и защите прав и интересов членов профсоюза цеховой профсоюзной организации.
3. Организационную работу:
 - планирование работы (наличие планов работы);
 - количество проведенных профсоюзных собраний цеховой организации, количество заседаний с профгруппоргами;
 - организация работы комиссий цеховой организации (количество и состав комиссий, планирование);
 - участие профактива в работе профкома и комиссий первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»;
 - обучение членов профкома и профактива в школе профсоюзного актива (количество человек, периодичность).
4. Организация работы по охране труда
 - состояние производственного травматизма (динамика за год);
 - работа с уполномоченным по охране труда (количество уполномоченных, обучено уполномоченных, периодичность проверок);
 - система учета нарушений требований охраны труда и контроля устранения нарушений;
 - участие в специальной оценке рабочих мест;
 - наличие стендов по охране труда;
5. Участие в колдоговорной компании:
 - организация работы профкома цеховой организации по сбору, обсуждению и внесению предложений в проект Коллективного договора;
 - участие в работе комиссии по заключению Коллективного договора;
 - оповещение членов профсоюза о ходе переговоров по заключению Коллективного договора, о выполнении условий Коллективного договора посредством размещения бюллетеней на информационных стендах.

6. Информационная работа:

- формы и регулярность информирования членов организации о деятельности профкома цеха, первичной и областной организации ГМПР;
- наличие информационных стендов, их оформление, актуальность материалов, частота (периодичность) обновления;
- размещение информационных материалов о работе профкома цеховой организации на сайте profkom-kzpv.jimdo.com.

7. Работа с молодежью (проводимые мероприятия).

8. Участие профактива в турнирах, спортивных соревнованиях, культурно-массовых мероприятиях.

9. Поощрения председателя профкома профсоюзного актива цеховой организации и за профсоюзную работу (материальные, моральные).

Обязательное условие получения звания «Лучший профгруппорг» – активная общественная деятельность, четкая периодичность проведения профсоюзных собраний, актуальность обсуждаемых проблем и результативность их решения. При присвоении звания «Лучший профгруппорг» рекомендуется учитывать:

- количество обращений членов профсоюза по вопросам оказания материальной помощи, по вопросам участия профгруппы в колдоговорной кампании, по вопросам организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий (в процентном соотношении от общего числа обращений);
- количество решенных вопросов в пользу членов профсоюза с участием профгруппорга (в процентном соотношении от числа обращений);
- отчет по первичному звену структурного подразделения о соблюдении администрацией ЗАО «КЗПВ» трудового законодательства, требований охраны труда и промышленной безопасности, обеспечение работников качественными средствами индивидуальной защиты, состояние санитарно-бытовых помещений;

- участие молодежи первичного звена структурного подразделения в профсоюзной работе;
- участие в членов профсоюза первичного звена структурного подразделения в конкурсах профессионального мастерства и содействие движению рационализаторства;
- проведение культурных и оздоровительных мероприятий для работников первичного звена структурного подразделения и членов их семей;
- спортивные и творческие достижения членов профгруппы;
- отсутствие производственного травматизма и высокая трудовая дисциплина;
- количество подписчиков из числа работников первичного звена структурного подразделения в социальных сетях на официальную группу первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ».

При присвоении звания в номинации «Информационная работа» рекомендуется учитывать:

- предоставленные членами профсоюза стихи, статьи, фото- и видеоматериалы профсоюзной тематики для размещения на сайте profkom-kzpv.jimdo.com;
- ведение групп в социальных сетях для профсоюзных групп и цеховых профсоюзных организаций;
- участие в оформлении профсоюзных стендов, стенгазет и плакатов.

При присвоении звания в номинации «Работа по улучшению условий труда, здоровья и быта работников» рекомендуется учитывать:

- мероприятия, проводимые по инициативе членов профсоюза и направленные на улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда и отдыха;
- рационализаторские предложения, связанные с уменьшением физических нагрузок на организм человека и снижением последствий монотонности труда;

- случаи выявления оборудования, представляющего угрозу для жизни и здоровья работников и прекращение его эксплуатации по предложению члена профсоюза;
- предложения членов профсоюза, направленные на улучшение условий труда, здоровья и быта работников ЗАО «КЗПВ», принятые в ходе колдоговорной компании и включенные в Коллективный договор.

При присвоении звания в номинации «Организация досуговых мероприятий» предлагается учитывать:

- творческую инициативу членов профсоюза в разработке концепции досуговых мероприятий;
- участие членов профсоюза в организации и проведении конкурсов, тематических выставок, спортивных турниров, экскурсионных поездок, туристических походов и т.д.

Лауреаты конкурса могут награждаться денежными премиями, ценными подарками, подарочными сертификатами или экскурсионной поездкой. Празднование дня Профсоюзного активиста предполагает широкое освещение в местных СМИ (газета «Кушвинский рабочий», видеосюжет Кушвинского телевидения), а так же в интернет-ресурсах.

С целью мотивации членов выборных коллегиальных органов ППО ЗАО «КЗПВ», председателей цеховых профсоюзных комитетов и профгруппоргов председателю профсоюзного комитета предлагается:

- разработать нагрудной знак профсоюзного активиста, для создания и утверждения эскиза знака рекомендуется провести соответствующий конкурс среди членов профсоюза, что послужит стимулом к активному участию в профсоюзной деятельности работников ЗАО «КЗПВ»;
- ходатайствовать о награждении членов ППО ЗАО «КЗПВ», активно занимающихся профсоюзной работой, Почетными грамотами Комитета Российской Федерации по металлургии и ЦК профсоюза рабочих горно-металлургической промышленности, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда»;

– вынести на обсуждение с работодателем предложение о внесении в Коллективный договор пункта о причислении членов профкома и председателей цеховых комитетов условиями к преимущественным категориям работников, имеющих право на предоставление отпуска в удобное для себя время, а так же предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 1-го дня к основному.

С целью повышения квалификации профсоюзного актива председателю профсоюзного комитета необходимо составить график семинарских занятий и тренингов, направленных на повышение социально-экономической и правовой компетентности профработников, развитие коммуникативных навыков при работе в команде и мастерства публичного выступления, совершенствование форм информационной работы. Учитывая старение профсоюзных кадров организации, председателю профкома следует проводить квалифицированную работу по формированию кадрового резерва работников профсоюза с обучением последних в профсоюзных центрах. Создание системы подготовки и переподготовки профактива, а так же подбор профкадров, подготовленных для ведения профсоюзной работы в течение отчетного периода будут способствовать развитию профсоюзной организации.

В случае принятия указанных выше мер неосвобожденные сотрудники ППО ЗАО «КЗПВ», мотивированные на результаты в профсоюзной работе, будут заинтересованы в углублении знаний и повышении квалификации, вследствие чего станут более подготовлены и компетентны, что в итоге приведет к более успешному функционированию профсоюзной организации.

Слабой стороной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» является отсутствие в ведении предприятия объектов социальной инфраструктуры. В настоящее время, в связи с проведением долгосрочной модернизационной программы на ЗАО «КЗПВ», восстановление клуба, детского оздоровительного лагеря и спортивного комплекса, ранее находящихся на

балансе ЗАО «КЗПВ», не представляется возможным. Председателю профсоюзного комитета рекомендуется направить часть средств, выделяемых в соответствии с Коллективным договором работодателем в размере 0,2% от фонда оплаты труда на проведение профсоюзным комитетом физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками ЗАО «КЗПВ», на заключение договоров с организациями, оказывающими спортивно-оздоровительные и физкультурные услуги и членами их семей. Таким образом, состоящие в профсоюзной организации работники ЗАО «КЗПВ» и члены их семей получают возможность приобретения абонеента на посещение спортивно-оздоровительного комплекса (бассейна) по льготной стоимости.

Следующей слабой стороной ППО ЗАО «КЗПВ» является отсутствие полноты информации о деятельности профсоюзной организации у рядовых членов профсоюза, установленное в результате проведенного опроса. Работники ЗАО «КЗПВ», 97% которых является членами профсоюзной организации, недостаточно осведомлены о целях и задачах профсоюза, о правах и обязанностях его членов. О существовании сайта первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» известно 57% респондентов, что доказывает слабую информационно-пропагандистскую работу профактива, не подкрепленную современными методами маркетинговой деятельности. Проведенное анкетирование так же выявило невыполнение профсоюзной организацией обязательств Коллективного договора по обеспечению работников ЗАО «КЗПВ» общественно-значимой информацией, вследствие чего персонал предприятия не реализует право на информацию, которое занимает важное место в системе стимулирования труда персонала.

В связи с этим необходимо разработать программу ведения информационной работы в структурных подразделениях ЗАО «КЗПВ» с использованием устных и визуальных форм оповещения. Необходимо составить планы ведения информационной работы с обязательным отчетом о выполнении и контролем со стороны председателя профкома. В цеховых

профсоюзных комитетах и профгруппах следует назначить ответственного за информационную работу, с обязательным обучением новым формам и методам ведения информационной деятельности. Рекомендуется создать и вести группы в социальных сетях для цеховых организаций с обязательным вступлением в сообщество всех членов трудового коллектива структурного подразделения.

После анализа и обсуждения профсоюзным комитетом данных об экономическом положении ЗАО «КЗПВ», об оплате труда и занятости, нерешенных вопросах жизни трудового коллектива, о трудовых (социальных) конфликтах и путях их разрешения, о программах обучения профсоюзных кадров и актива, о работе с молодежью, о защите интересов женщин и ходе выполнения Коллективного договора аналитическая информация должна публиковаться на сайте profkom-kzpv.jimdo.com, в информационных листках и стенгазетах, а так же использоваться на собраниях и в беседах с работниками ЗАО «КЗПВ». Проведение данных мероприятий должно способствовать реализации такого важного компонента системы стимулирования труда персонала, как информирование.

Следующим фактором, мешающим росту и развитию профсоюзной организации, является недостаток средств профбюджета для решения проблем и текущих вопросов. Данный недостаток возможно устранить увеличением членской базы профсоюзной организации. Следует увеличивать численность профсоюзной организации, совершенствуя методы ведения агитационной работы.

Недостаточная работа в профгруппах так же является фактором, мешающим росту и развитию профсоюзной организации. В результате анкетирования выявлено, что половина опрошенных работников ЗАО «КЗПВ» выполняет работу сверх установленной должностной инструкцией, что свидетельствует о недостаточном контроле со стороны профсоюзной организации соблюдения работодателем трудового законодательства и

стандартов организации по охране труда. Профгруппоргам необходимо фиксировать заявления работников своего структурного подразделения о выполнении работы сверх установленной трудовым договором и ходатайствовать о пересмотре соответствующих должностных инструкций в случае подтверждения выявленных фактов нарушения трудовых прав работников, а так же о направлении персонала на обучение и повышение квалификационного разряда. Данные мероприятия позволят повысить контроль исполнения условий Коллективного договора со стороны профсоюзной организации и должны способствовать повышению ее роли в системе управления стимулирования труда персонала.

Проведенное анкетирование персонала ЗАО «КЗПВ» выявило неудовлетворенность персонала программами предприятия по обучению и повышению квалификации. В целях снижения текучести кадров и повышении мотивации молодежи профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» рекомендуется ходатайствовать о направлении на дополнительное обучение за счет работодателя тех работников, которые добились значительных результатов в работе для получения дополнительной специальности и расширения спектра деятельности.

С целью совершенствования деятельности профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала, учитывая вышеизложенное, рекомендуется создать комиссию профкома по социологическим исследованиям. Основной задачей комиссии будет разработка и анализ анкет. Предлагаемые мероприятия:

1. Анкетирование работника при увольнении с целью выяснения причин увольнения и выявления недостатков в действующей системе стимулирования труда и разработки мероприятий по ее совершенствованию. Анкетирование проводится председателем профкома.
2. Анкетирование работников предприятия на предмет удовлетворенности условиями труда, работой столовых и сбор предложений по совершенствованию санитарно-бытовых помещений, мест для обогрева и

приема пищи, работы структуры общественного питания и здравпункта. Анкетирование проводится председателями цеховых профсоюзных комитетов и профгруппоргами.

3. Анкетирование работников предприятия на предмет выявления потребностей членов профсоюза в отношении культурно-массовых мероприятий (конкурсы, концерты, соревнования, выставки), а также же организации поездок (цирк, театр, бассейн, православные места) с целью развития организационной культуры ЗАО «КЗПВ».

4. Анкетирование членов профсоюзного комитета, председателей цеховых профсоюзных комитетов и профгруппоргов, направленное на выявление проблем в организации их текущей деятельности, с целью составления планов обучения и повышения квалификации.

Таким образом, проведено исследование, направленное на изучение роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ». Деятельность профсоюзной организации «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала соответствует решению уставных задач ГМПР, главной из которых является ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора, контроль его выполнения и взаимодействие с дирекцией ЗАО «КЗПВ» на основе социального партнерства. Для оценки действующей системы стимулирования труда персонала было рассмотрено содержание Коллективного договора на 2018-2021гг. и изучены локальные нормативные акты ЗАО «КЗПВ». Для анализа роли профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала проведено исследование, включающее анкетирование и тестирование работников предприятия, а так же анкетирование председателей цеховых комитетов. Гипотезой выпускной квалификационной работы являлось предположение о том, что неэффективность деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала обусловлена недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ».

Исследование позволило сделать вывод о неудовлетворенности работников ЗАО «КЗПВ» действующей системой стимулирования труда, которую большинство респондентов объясняет недостатками деятельности профсоюзной организации. Снижение роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала ЗАО «КЗПВ» обусловлено недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ», которые привели к неэффективности ее деятельности в решении уставных задач ГМПП, информировании персонала предприятия и организации контроля исполнения Коллективного договора.

В качестве рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала предлагается устранить слабые стороны в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ» и реализовать ряд мероприятий, направленных на мотивацию, оценку и обучение профкадров. Профсоюзной организации рекомендуется внести в проект нового Коллективного договора дополнительные социальные льготы и гарантии для членов профсоюза; расширить спектр услуг заводского здравпункта; обеспечить работников ЗАО «КЗПВ» общественно-значимой информацией о социально-экономическом положении предприятия, о целях и задачах профсоюза, о правах и обязанностях его членов, а так же о результатах практической деятельности профсоюзной организации; реализовать поощрение от профсоюзного комитета в виде экскурсионной поездки и создать комиссию по социологическим исследованиям для разработки и анализа анкет для работников ЗАО «КЗПВ».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью выпускной квалификационной работы являлось проведение оценки роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала и предложение способов совершенствования ее деятельности в системе стимулирования труда. Профсоюзная организации занимает особое место в создании эффективной системы стимулирования труда, так как представляет интересы работников при заключении коллективного договора и защищает их трудовые права и интересы. Решение комиссиями профкома значимых для работников вопросов создает дополнительные стимулы к труду и способствует мотивации членов трудового коллектива.

В ходе решения задач выпускной квалификационной работы мы рассмотрели структуру стимулирования труда персонала и установили, что по содержанию стимулы могут быть материальными (денежными, неденежными) и нематериальными (социальными, моральными, психологическими). Структура материального денежного стимулирования может включать заработную плату, бонусы, участие в прибылях и акционерном капитале. Неденежные формы стимулирования разрабатываются в соответствии с целями и задачами организации и могут включать такие компоненты, как оплата транспортных расходов, организация питания, стипендиальные программы, программы обучения персонала, программы медицинского обслуживания, программы жилищного строительства, программы, связанные с обучением и воспитанием детей, гибкие социальные выплаты, страхование жизни, медицинское страхование и отчисление в фонд дополнительного пенсионного обеспечения. Нематериальное стимулирование труда персонала работодатель может осуществлять следующими методами: стимулирование свободным временем, трудовое или организационное

стимулирование, карьерный рост, благоприятный психологический климат, элементы корпоративной культуры, постановка целей, оценка и контроль, информирование, практика управления, психологическое поощрение, негативные стимулы.

Рассмотрев особенности функционирования профсоюзной организации, мы установили, что профсоюзная организация путем реализации установленных законодательством функций – представительской, защитной, распределительной, культурно-воспитательной и экономической, может играть значимую роль в системе управления стимулированием труда персонала. Мотивация труда работников напрямую зависит от качества правовых и социальных условий трудовых отношений, поэтому согласование общих условий найма при заключении коллективного договора оказывает прямое стимулирующее воздействие на персонал. Коллективным договором регулируются вопросы размера заработной платы, условий труда, обеспечения охраны труда, занятости, социальных льгот и гарантий, полномочий профсоюзной организации, устанавливаются механизмы защиты людей пенсионного возраста и молодого поколения, особое внимание уделяется разработке социальных программ, а так же вопросам переобучения и повышения квалификации работников. Однако успешное функционирование профсоюзной организации зависит от личности председателя профкома, его авторитета и профессионализма, а так же предполагает активное участие всех членов профсоюза в профсоюзной работе.

Базой исследования для изучения роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персоналом выбрана первичная профсоюзная организация Закрытого Акционерного Общества «Кушвинский завод прокатных валков» Свердловской областного профсоюза Горно-металлургического профсоюза России (ППО ЗАО «КЗПВ»). Целью деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» является представительство и защита индивидуальных социально-трудовых,

профессиональных и экономических прав и интересов членов профсоюза, а также коллективных прав и интересов трудового коллектива ЗАО «КЗПВ».

Для исследования деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала проанализировано содержание Коллективного договора 2018-2021гг. и локальные нормативные акты ЗАО «КЗПВ», следствием которого является вывод о широком применении на предприятии материальных и нематериальных форм стимулирования труда. Система стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» включает методы организационного и социально-психологического стимулирования, информирование, стимулирование свободным временем, формирование корпоративных ценностей и ритуалов, возможность самореализации. Порядок и условия материального денежного стимулирования установлены соответствующими Положениями ЗАО «КЗПВ» и закреплены Коллективным договором.

Для оценки роли профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» проведены следующие исследования: анкетирование работников ЗАО «КЗПВ» и сотрудников профсоюзной организации, психологическое тестирование работников ЗАО «КЗПВ» по опросникам В. П. Пугачева и В.И. Герчикова). Гипотезой выпускной квалификационной работы являлось предположение о том, что неэффективность деятельности профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» в системе управления стимулированием труда персонала обусловлена недостатками в системе управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ». В результате исследования гипотеза нашла свое подтверждение, так как профсоюзной организацией не реализуются в полном объеме права и функции, предоставленные законодательством профсоюзам в решении уставных задач, не выполняются обязательства по информированию персонала и проводится недостаточный контроль исполнения условий Коллективного договора, что обусловлено недостатками в системе

управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ» - проблемами подбора, обучения, оценки и мотивации профкадров.

В качестве метода разработки рекомендаций по совершенствованию деятельности профсоюзной организации был использован SWOT-анализ факторов внутренней и внешней среды ППО ЗАО «КЗПВ». Наиболее сильными сторонами, способствующими росту и развитию профсоюзной организации, является наличие законодательной базы о правах и деятельности профсоюзов, массовость и доступность организации, а так же авторитет председателя профкома ППО ЗАО «КЗПВ». Дальнейшему развитию профсоюзной организации будет способствовать содержательность и результативность Коллективного договора путем внедрения по инициативе профсоюзной организации новых форм материального стимулирования работников ЗАО «КЗПВ», введение системы оценки и мотивации сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» и членов профсоюза, а так же активное участие в городских мероприятиях и укрепление положительного имиджа профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» путем освещения в СМИ и интернет-ресурсах.

Наиболее слабыми сторонами профсоюзной организации, препятствующими ее росту и развитию, являются система управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ», отсутствие объектов социальной инфраструктуры в ведении ЗАО «КЗПВ» и недостаток информации о деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» у рядовых членов профсоюза. Для компенсации слабых сторон и повышения роли профсоюзной организации в системе стимулирования труда персонала ЗАО «КЗПВ» председателю профкома необходимо усовершенствовать систему управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ». С целью мотивации и оценки деятельности сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» и членов профсоюза предлагается ввести празднование Дня профсоюзного активиста, включающего конкурс «Профсоюзный активист» с награждением победителей по номинациям «Лучший председатель профкома цеховой организации ГМПР», «Лучший

профгруппорг», «Информационная работа», «Работа по улучшению условий труда, здоровья и быта работников», «Организация и проведение досуговых мероприятий». Председателю профсоюзного комитета рекомендуется составить график семинаров для повышения квалификации профсоюзных кадров и проводить работу по формированию кадрового резерва. Так же председателю профкома рекомендуется заключить договоры с организациями, оказывающими спортивно-оздоровительные услуги с целью абонементного обслуживания членов профсоюза на льготных условиях, способствовать расширению спектра услуг здравпункта ЗАО «КЗПВ», реализовать поощрение членов профсоюза экскурсионными поездками, разработать программу ведения информационной работы в структурных подразделениях ЗАО «КЗПВ» и создать комиссию профкома по социологическим исследованиям.

Снижению неблагоприятного влияния таких факторов, как стереотипность мнения о деятельности профсоюзной организации в обществе, недостаточная освещенность деятельности профсоюзной организации в СМИ и текучесть кадров на ЗАО «КЗПВ» будет способствовать ведение активной информационной работы с использованием местных СМИ и интернет-ресурсов, а так же ходатайство от профсоюзной организации о дополнительном обучении за счет работодателя работников, добившихся значительных результатов в работе и анкетирование председателем профкома работников при увольнении с целью выяснения причин увольнения, выявления недостатков в действующей системе стимулирования труда и разработки мероприятий по ее совершенствованию.

Таким образом, проведена оценка роли профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала и предложены способы совершенствования ее деятельности, что свидетельствует о достижении автором цели выпускной квалификационной работы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : от 30.12. 2001 г. № 197-ФЗ, ввод в действие с 01.02.2002 / Российская Федерация. Законы. – Волгоград ; М. : Изд-во ВолГУ : Либрис, 2017. — 225 с.
2. Федеральный Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [Электронный ресурс] // Законы Российской Федерации. Режим доступа: <https://fzакон.ru/laws/federalnyy-zakon-ot-12.01.1996-n-10-fz/>

Литература

3. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / С.В. Баженов // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – №4. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf>
4. Белкин, В.Н. Пути повышения качества трудовой жизни [Электронный ресурс] / В.Н. Белкин // Челябинский гуманитарий. – 2015. – №2. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-povysheniya-kachestva-trudovoy-zhizni>
5. Вторушин, Н. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: настоящее и будущее [Электронный ресурс] / Н.А. Вторушин, А.М. Потапов // Вестник науки Сибири. – 2015. – №4. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-nastoyashee-i-budushee>
6. ВЦИОМ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=125>

7. Глотова, И.А. Реализация конкретизирующей функции коллективного договора и соглашения [Электронный ресурс] / И.А. Глотова // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. Сер. 5, Юриспруд. – 2016. – № 3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-konkretiziruyushey-funktsii-kollektivnogo-dogovora-i-soglasheniya>
8. Горно-металлургический профсоюз России. Сборник нормативных документов профсоюза [Электронный ресурс] // Горно-металлургический профсоюз России [Официальный сайт]. Режим доступа: http://gmpr.ur.ru/documents/tss_gmpr/
9. Гуреева, Е.Г. Разработка программы мотивации как фактор повышения эффективности кадрового менеджмента производственного предприятия [Электронный ресурс] / Е.Г. Гуреева // Вестник ВУиТ. – 2016. – №1. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-programmy-motivatsii-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-kadrovogo-menedzhmenta-proizvodstvennogo-predpriyatiya>
10. Доронина, И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Курс лекций. / И.В. Доронина, М.А. Бичеев. – Новосибирск. – СибАГС. – 2015. Режим доступа: <http://docplayer.ru/46553931-Motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti.html>
11. Дуракова, И. Б. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова – М. : ИНФРА-М. – 2009. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man344.htm>
12. Зоткина, Н.С. Инструменты управления трудовой мотивацией: идентификация понятий [Электронный ресурс] / Н.С. Зоткина, А.В. Копытова, М.Ю. Неклюдова // Интернет-журнал Науковедение. – 2017. – №3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-upravleniya-trudovoy-motivatsiey-identifikatsiya-ponyatiy>
13. Кагарлицкий, Б.Ю. Состояние и тенденции развития российского профсоюзного движения [Электронный ресурс] / Б.Ю. Кагарлицкий, А.В.

Очкина. – М. – 2015. Режим доступа: <http://igso.ru/wp-content/uploads/2016/05/broshyura-1.pdf>

14. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М. : НИЦ ИНФРА-М. – 2010. – 524 с. Режим доступа: <http://www.alleng.ru/d/manag/man299.htm>

15. Клементьев, Д.С. Роль российских профсоюзов в создании современных социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] / Клементьев, Д.С., Малышев, М.А. // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011 г. – №28. Режим доступа: <http://pdf.knigi-x.ru/21raznoe/206507-1-klementev-malishev-rol-rossiyskih-profsoyuzov-sozdani-sovremennih-socialno-trudovih-otnoshe.php>

16. Котляр, Б.А. Оплата труда и социальное партнерство [Электронный ресурс] / Котляр, Б.А., Окуньков, А.М. // Metallurg. – 2017. – №4. Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1826971>

17. Лояльность сотрудника к компании и теория справедливости [Электронный ресурс] / hr-elearning. ru [сайт]. Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/loyalnost-sotrudnika-k-kompanii-i-te/>

18. Макарова, А.О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях [Электронный ресурс] / А.О. Макарова // Молодой ученый. — 2013. — №6. — С. 376-379. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/53/6867/>

19. Мандражи, З.Р. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала [Электронный ресурс] / З.Р. Мандражи, З.С. Асанова // Таврический научный обозреватель. – 2016 – №2. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-sovershenstvaniya-sistemy-nematerialnogo-stimulirovaniya-personala>

20. Минченко, Л. В. Особенности мотивации персонала на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] / Л.В. Минченко, И.В. Помников // Экономика и экологический менеджмент. – 2014. – №1. Режим

доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-personala-na-promyshlennyh-predpriyatiyah>

21. Митрофанова, Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук / Е.А. Митрофанова. – М : [б.и.], 2008. – 40 с. Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/627544/>

22. Мотивация в профсоюзе [Электронный ресурс] : учебно-информационный материал. – М. – 2012. Режим доступа: <http://net.knigi-x.ru/24tehnicheckie/565491-1-professionalniy-soyuz-rabotnikov-neftyanoy-gazovoy-otrasley-promishlennosti-stroitelstva-rossiyskoy-federac.php>

23. Озерникова, Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУ. – 2016. – 183 с. Режим доступа: <http://lib-catalog.isea.ru>.

24. Олимпиева, И.В. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования [Электронный ресурс] : монография / И.В. Олимпиева – М. : Московский общественный научный фонд. – 2010. – 150 с. Режим доступа: <http://libed.ru/knigi-nauka/162540-1-moskovskiy-obschestvenniy-nauchniy-fond-centr-nezavisimih-sociologicheskikh-issledovaniy-cnsi-olimpieva-rossiyskie.php>

25. Орешников, И.М. О социально-экономическом назначении профсоюзов и усилении их функции социальной защиты работников [Электронный ресурс] / И.М. Орешников, М.М. Сунарчина // Социально-политические науки. – 2014. – №1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sotsialno-ekonomicheskom-naznachenii-profsoyuzov-i-usileniya-ih-funktsii-sotsialnoy-zaschity-rabotnikov>

26. Орлов, М.Б. Молодежь и профсоюзы: проблемы и перспективы взаимодействия [Электронный ресурс] / М.Б. Орлов, Ю.Ю. Чилипенко, Т.Н. Клочкова // Гражданское общество в России. – НИИ ВШЭ. – 2009 г. Режим

доступа:

<https://www.hse.ru/data/2012/05/22/1253940433/Статья%20Труд%20и%20СО%202010.pdf>

27. Панарин, А.Е. Взаимодействие с профсоюзами в процессах антикризисного управления [Электронный ресурс] / А.Е. Панарин, А.Г. Ивасенко // Международный студенческий научный вестник. – Пенза: ООО «Информационно-технический отдел Академии Естествознания». – 2015. – №4. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23580422>

28. Права трудящихся – а защищены ли они? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115092>

29. Пугачев, В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс. – 2003. – 285 с. Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/769844/>

30. Репринцева, Е. Деятельность профсоюзов в решении проблем занятости работников [Электронный ресурс] / Е. Репринцева // Профсоюзное пространство современной России – М. : ИСИТО. – 2001. – 331 с. Режим доступа: <https://web.warwick.ac.uk/russia/sbornik.pdf>

31. Сошникова, Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России [Электронный ресурс] : монография / Т.А. Сошникова. — М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та. – 2014 — 168 с. Режим доступа: <http://www.mosgu.ru/nauchnaya/publications/2014/monographs/>

32. Стояновская, И.Б. Управление мотивацией персонала на различных этапах развития организации [Электронный ресурс] : дис. ...канд. полит. наук. – М: [б.и.], 2014. — 171 с. Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/1628075/>

33. Сунарчина, М.М. Некоторые аспекты реформирования российских профсоюзов как социального института [Электронный ресурс] / М.М. Сунарчина // Нефтегазовое дело. – Уфа: Уфимский государственный

нефтяной институт. – 2004. – №1. Режим доступа:
<https://elibrary.ru/item.asp?id=20841759>

34. Тест оценки мотивации Герчикова [Электронный ресурс] // www.hr-director.ru [сайт]. Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/forms/7962-test-otsenki-motivatsii-gerchikova>

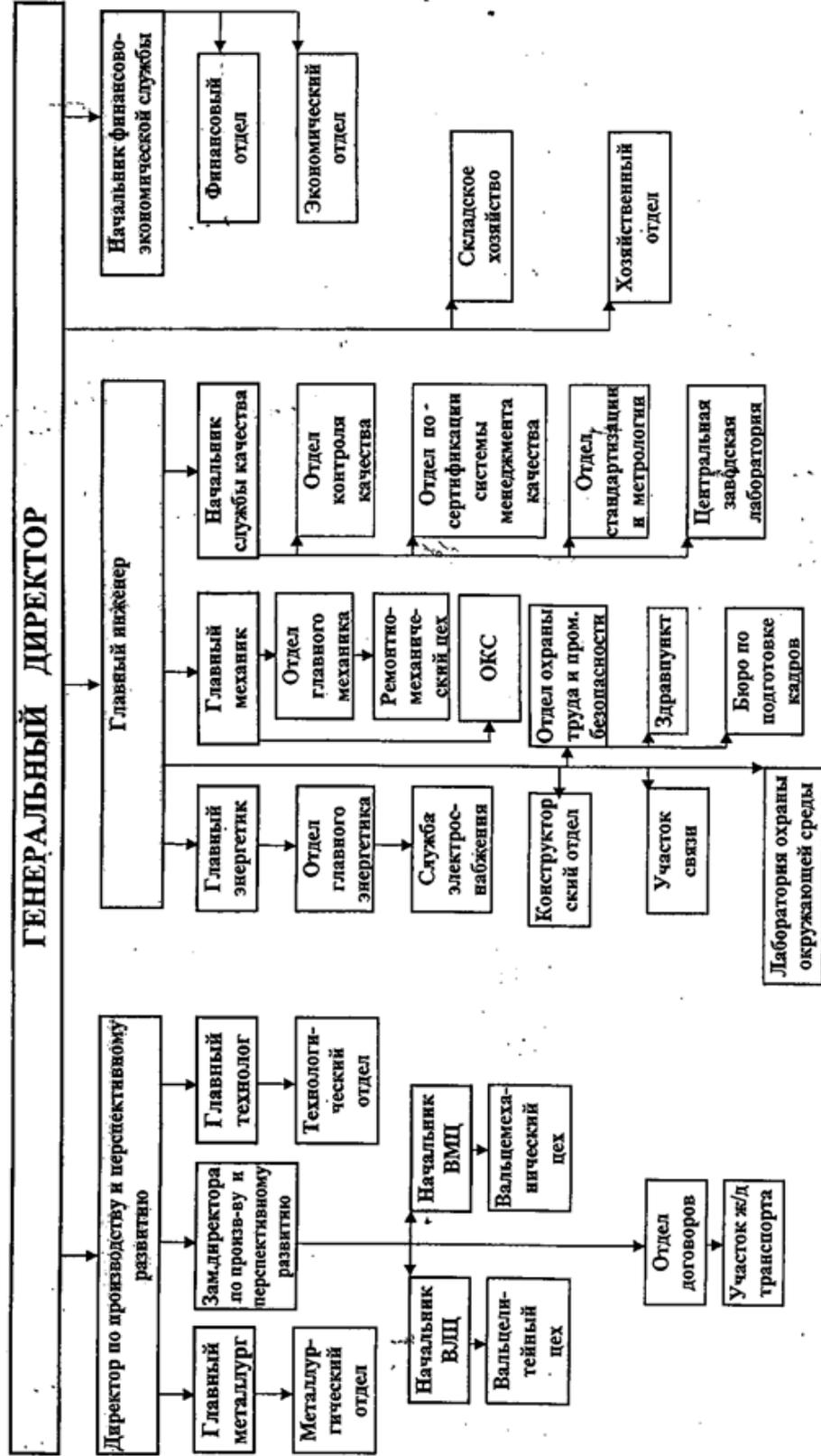
35. Травин, В. В. Мотивационный менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. практич. пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова – М : Дело. – 2005. – 96 с. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1098909/>

Представитель руководства по качеству ЗАО «КЗПВ»
 «29» сентября 2017 г.
 Е.В. Храпов

УЧЕТНАЯ
 КОПИЯ № 9

Генеральный директор ЗАО «КЗПВ»
 «29» сентября 2017 г.
 А.В. Копыев

Структура управления
 закрытого акционерного общества «Кушвинский завод прокатных валков»



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Первичная профсоюзная организации
Закрытого акционерного общества
«Кушвинский завод прокатных валков»
Свердловской областной организации
Горно-металлургического профсоюза
России

Закрытое акционерное общество
«Кушвинский завод прокатных валков»

Председатель профсоюзного комитета

Генеральный директор

_____ П.С.Хорьков
«25» декабря 2017 г.

_____ А.В.Копьев
«25» декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2020 гг.

**Закрытое акционерное общество «Кушвинский завод прокатных валков»
(ЗАО «КЗПВ»)**

Утверждён на конференции трудового коллектива ЗАО «КЗПВ»
протокол № 6 от 25 декабря 2017 г.

Раздел 1. Общие положения, обязательства сторон

1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Закрытое акционерное общество «Кушвинский завод прокатных валков», именуемый далее Работодатель, в лице генерального директора, действующего на основании Устава ЗАО «КЗПВ» и Работники в лице первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» Горно-металлургического профсоюза России, действующей на основании Устава и именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2 Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения Работников и Работодателя с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников и развития благоприятных условий для деятельности предприятия.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом, законами и иными нормативными актами Свердловской области, Уставами Горно-металлургического профсоюза России и ЗАО «КЗПВ», отраслевым тарифным соглашением по Горно-металлургическому комплексу РФ и Свердловской области, трёхсторонним Соглашением между сторонами социального партнерства Свердловской области и муниципального образования город Кушва. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в Коллективный договор соответствующие изменения и дополнения протокольно через совместную комиссию.

1.4 Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех Работников предприятия и профсоюзного комитета ЗАО «КЗПВ». Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества предприятия действие Коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. Трудовые права, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются на всех работников организации. Социальные льготы, предусмотренные всеми разделами настоящего коллективного договора, распространяются на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его представление их интересов и перечисляющих профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.5 Коллективный договор заключен на 2018-2020 г. г., вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует до заключения нового Коллективного договора.

1.6 Работодатель тиражирует текст Коллективного договора и доводит до сведения Работников предприятия.

1.7 Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

2. Обязательства сторон

Работодатель обязуется:

добиваться стабильного финансового положения предприятия, роста конкурентоспособности выпускаемой продукции;

обеспечивать укомплектованность плановых заданий договорами, заключенными с платежеспособными контрагентами и организовать своевременную реализацию товарной продукции;

обеспечить сохранность имущества акционерного общества;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечить Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечить справедливые условия распределения заработной платы, ее достойный уровень и своевременную выплату;

обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

обеспечить доставку Работников предприятия, проживающих за пределами города Кушвы к месту работы и обратно по графику пятидневной рабочей недели, либо производить частичную компенсацию стоимости билетов на проезд за фактически отработанное время.

организовать труд Работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и принимать меры по их устранению.

Профсоюзный комитет обязуется:

мобилизовать коллектив на достижение устойчивой деятельности акционерного общества присущими профсоюзам методами;

содействовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, выступать стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества;

способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и Работником по вопросам, представляющим взаимный интерес;

пропагандировать и внедрять принципы здорового образа жизни;

организовывать для детей, родители которых работают в обществе:

– отдых в летний оздоровительный сезон;

– проведение Новогодних праздников;

– проводить культурно-спортивную работу среди трудящихся предприятия, членов профсоюза и их семей.

Работник обязуется:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, правила и нормы, инструкции по охране труда, безопасности ГО и ЧС, производственной санитарии, экологии;

соблюдать трудовую дисциплину;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, сохранять коммерческую тайну, не допускать хищений материальных ценностей;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предсменные, послесменные периодические медосмотры (обследования в течение трудовой деятельности);

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2. Общие обязательства сторон

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа предприятия возможна только на основе социального партнерства и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда, является выполнение обеими сторонами принятых на себя обязательств.

Для осуществления успешной совместной деятельности и повышения информированности Работников предприятия стороны обязуются ежемесячно проводить заводские, цеховые информационные совещания и рабочие собрания, на которых должны обсуждаться ход выполнения задач, стоящих перед предприятием, структурные изменения в производстве и управлении им, а также изменения финансово-экономического положения цехов и предприятия.

Обсуждаемые на совещаниях материалы доводить до Работников через информационные листки или другими способами, имеющимися на предприятии.

Раздел 2.

Трудовой договор, обеспечение занятости.

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2 При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными имеющими локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции Работника, Коллективным договором. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

2.3 Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен:

2.3.1 Для замены временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, согласно статье 59 ТК РФ.

2.3.2 На время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона).

2.3.3 Для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

2.3.4 Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности акционерного общества (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

2.3.5 С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

2.3.6 Для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работников.

2.3.7 С лицами, обучающимися по дневным формам обучения.

2.3.8 С лицами, работающими в данной организации по совместительству.

2.4 Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределённый срок.

2.5 Работодатель обязуется все вопросы, связанные с реорганизацией предприятия, сокращением штатов, предварительно рассматривать с участием профсоюзного комитета.

2.6 Для обеспечения занятости Работников Работодатель с участием профсоюзного комитета ежегодно разрабатывает планы подготовки и переподготовки кадров.

2.7 В случае сокращения численности или штата работников:

2.7.1 Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, особенно молодежи, обучение их вторым профессиям, исходя из потребности производства, на базе предприятия, а при необходимости в образовательных учреждениях среднего, высшего после вузовского, дополнительного образования, путем заключения ученических договоров между руководителем предприятия и Работником, а также между предприятием и учебным заведением.

2.7.2 Работодатель создает условия для прохождения производственной практики учащихся профессиональных училищ, студентов средних и высших профессиональных учебных заведений в соответствии с заключенными договорами.

2.7.3 Работодатель уведомляет в письменной форме профсоюзный комитет организации о предстоящем массовом высвобождении Работников, не менее чем за три месяца. Профсоюзный комитет организации вправе проводить независимую экспертизу полученных от Работодателя материалов, представлять интересы Работников в соответствующих органах.

2.7.4 Критериями массового увольнения работников по инициативе работодателя считать:

– за период времени 30 дней, 60 дней, 90 дней доля увольняемых от общей численности работников более 5%, 10%, 15% соответственно (ОТС, ст. 82 ТК РФ).

2.8 При временном сокращении производства:

2.8.1 Работодатель разрабатывает мероприятия по:

- совершенствованию графиков работы;
- вводу режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев;
- установлению для отдельных категорий Работников сокращенной рабочей недели с корректировкой уровня заработной платы, определяемой коллективным договором;
- временному прекращению приема новых Работников;

– предоставлению желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению);

– увольнение Работников-совместителей;

– заключению с Работниками (с их согласия) договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства.

2.8.2 При выходе организации из кризисной ситуации, вводе новых производственных мощностей Работодатель сообщает об имеющихся вакансиях в средствах массовой информации, доступных для населения в данной местности, и, в течение месяца после опубликования информации, принимает на работу преимущественно Работников, ранее уволенных из организации по сокращению численности или штата работников (кроме нарушителей трудовой дисциплины) и состоящих на учёте в ГКУ «Кушвинский ЦЗ», если их квалификация соответствует требованиям вакантного рабочего места.

2.9 Льготы и компенсации Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников:

2.9.1 Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников пользуются Работники, поименованные в ст. 179 ТК РФ, работники предпенсионного возраста, до выхода на пенсию которым остаётся не более 2х лет, члены семьи Работников, погибших на производстве, а также, умерших вследствие полученной травмы или профессионального заболевания, один из членов семьи, если оба они являются работниками предприятия.

2.9.2 Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставляется по желанию Работника 4 часа в неделю или 2 смены в месяц для самостоятельного поиска работы по согласованию с администрацией цеха (отдела) с оплатой по среднему заработку.

2.9.3 Работодатель обязуется выполнять установленную ГКУ «Кушвинский ЦЗ» квоту на рабочие места для инвалидов и молодёжи.

2.9.4 Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический (гражданско-правовой) договор на профессиональное обучение, а с Работником акционерного общества ученический договор на переобучение без отрыва от работы (трудовой дополнительный). Установлен максимальный срок обучения Работника, принятого учеником – 6 месяцев, обучение второй профессии – 3 месяца.

2.10 «В плане реализации положения о кадровом резерве на ЗАО «КЗПВ» комиссия по работе с кадровым резервом совместно с профсоюзным комитетом рекомендуют работодателю определить предельный возраст для нахождения на должностях руководителей и ведущих специалистов, достигших пенсионного возраста, плюс 5 лет. После достижения указанного возраста работники данной категории могут продолжать работу на условиях перевода на другие должности, либо на условиях срочного трудового договора».

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник кадровой службы

От профкома – председатель профкома

Раздел 3.

Рабочее время и время отдыха

3.1 Продолжительность рабочего времени Работников предприятия устанавливается 40 часов в неделю.

3.2 Работникам, работающим по графикам сменности, применяется суммированный учёт рабочего времени. Учётный период – месяц.

3.3 Сменная работа осуществляется по утвержденным графикам сменности, которые рассчитываются ежегодно, исходя из годового календарного фонда рабочего времени, и утверждаются генеральным директором с учетом мнения профкома.

3.4 Подсчёт количества часов переработки (сверхурочных) ведётся после окончания учётного периода. Расчёт осуществляется по каждому работнику отдельно.

3.5 По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырёх часов.

3.6 Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с графиками сменности. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.7 Выходные дни предоставляются согласно ст. 111, ст. 112 ТК РФ и графиками сменности.

3.8 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, определенных ТК РФ (ст.113), с письменного согласия Работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.9 Стороны договорились считать дополнительным выходным днем 31 декабря.

3.10 Профессиональный праздник – «День металлурга» (третье воскресенье июля) считать праздничным днём, работа в этот день оплачивается как в праздничные дни и отмечается по совместному плану администрации и профкома.

3.11 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику, утвержденному Работодателем в порядке, установленном законодательством, и учитывающему технологические особенности производства и желание Работника.

3.12 Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в календарных днях (приложение №1).

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.13 Работник имеет право делить отпуск на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14 Преимущественное право использования отпусков в летнее время предоставляется:

– женщинам, мужчинам (в случае отсутствия жены), имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет.

– женщинам, мужчинам (в случае отсутствия жены), имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет.

– работникам, пострадавшим или принимавшим участие в ликвидации Чернобыльской аварии.

– бывшим воинам–интернационалистам и участникам локальных конфликтов.

3.15 Исчисление среднего заработка для выплаты отпускных производится из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих событию (ст. 139 ТК РФ).

3.16 Многодетным матерям (отцам) в неполной семье и опекунам (трое и более детей не старше 18 лет) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Основание для предоставления такого отпуска являются свидетельства о рождении детей, свидетельства об опеке.

3.17 По заявлению Работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней подряд в случае смерти: супруга (и), членов семьи (детей, родителей, родителей мужа (жены), родных братьев и сестёр, дедушек, бабушек или лиц их заменяющих – опекунов, усыновителей).

3.18 Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по личному письменному заявлению при обязательном согласии Работодателя, с оформлением приказа по предприятию (ст. 128 ТК РФ).

3.19 Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3^{ей} или 4^{ой} степени или опасным условиям труда и установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, при наличии письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в полуторном размере часовой тарифной ставки за первые два часа работы сверх установленной сокращённой продолжительности рабочего времени, последующие часы - в двойном размере, в соответствии со статьёй 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник СО и ОТ

От профкома – председатель профкома

Раздел 4 Оплата труда

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда Работников за счет роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем оплаты труда, при условии превышения темпов роста производительности труда над темпами роста фонда оплаты труда.

Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе настоящего Коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утвержденных генеральным директором с учетом мнения профкома.

Заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, результатов труда, а также результатов деятельности структурного подразделения и предприятия в целом и начисляется не реже чем два раза в месяц.

4.1 Системы оплаты труда: повременно-премиальная, сдельно-премиальная. Оплата производится за индивидуальные и коллективные результаты работы.

4.2 Соотношения между тарифными ставками по видам работ, разрядами, окладами по должностям прилагаются (приложение №2).

4.3 В структуре заработной платы Работников постоянная ее часть (тарифная ставка, должностной оклад, доплаты за условия труда, по районному коэффициенту) должна составлять не менее 70%.

4.4 Считать приоритетной в области оплаты труда задачу ежегодного повышения среднемесячной заработной платы по предприятию на величину не ниже темпов роста инфляции по стране, при безубыточной деятельности предприятия, наличия источников для повышения заработной платы и сопоставимых темпах роста производительности труда основного производства с ростом заработной платы

4.5 По результатам производственно-экономической деятельности за квартал, Работодатель совместно с профсоюзным комитетом принимает решение о повышении заработной платы, с учетом темпов роста инфляции.

4.6 Работодатель обязуется обеспечить условия для роста производительности труда и снижения затрат, а Работники обязуются выполнять мероприятия, необходимые для достижения указанных показателей.

4.7 Минимальный оклад мастера устанавливается не менее чем на 20% выше месячной тарифной ставки подчиненного ему рабочего высшего квалификационного разряда.

4.8 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

– 28 числа текущего месяца – из расчёта тарифная ставка (оклад) за фактически отработанное время с 1 по 15 число текущего месяца (без учёта премий, доплат и надбавок),

– 13 числа следующего месяца – окончательный расчёт за отчётный месяц.

4.9 В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат комитета Работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК).

4.10 До 13 числа месяца, следующего за отчётным, каждому Работнику предприятия выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома (приложение №3).

4.11 Повышенный размер оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается до 12% тарифной ставки (оклада) на основании результатов проведённой аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (приложение №4).

4.12 Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере и составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.13 Переработка оплачивается по итогам работы за месяц – первые 2 часа работы в размере 1,5 часовых тарифных ставки, за последующие часы – 2 часовых тарифных ставки.

4.14 Доплата за расширение зон обслуживания, совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится за фактически выполненный объем работ.

4.15 За высокое профессиональное мастерство и добросовестное отношение к труду высококвалифицированным рабочим ведущих профессий производится доплата к заработной плате согласно «Положению о персональных надбавках рабочим».

4.16 В целях закрепления рабочих кадров начисляются надбавки рабочим, имеющим стаж работы более трех лет, и рабочим, вышедшим на пенсию с предприятия и имеющим непрерывный стаж работы на предприятии не менее 15 лет согласно «Положению о надбавках за стаж работы».

4.17 За стаж работы рабочих на металлообработке валков производится премирование согласно «Положению о премировании рабочих за стаж работы на металлообработке валков».

4.18 Для обеспечения социальной защищенности работников с целью возмещения затрат работников на питание, установлена компенсация стоимости питания, размер которой зависит от финансового положения предприятия и устанавливается приказом генерального директора, согласно «Положению компенсации стоимости питания работников ЗАО «КЗПВ».

4.19 Одной из форм морального стимулирования является занесение фотографий Работника на Доску почёта, согласно «Положению о Доске почёта».

4.20 За рационализаторские предложения, изобретения и инновационные проекты, нестандартные инженерные решения работникам присуждается премия, согласно «Положению о премии имени «Овчинникова Николая Николаевича».

4.21 В связи с профессиональными праздниками работники предприятия поощряются Благодарственными письмами, Почётными грамотами, Почётными званиями, ценными подарками, денежными премиями, исходя из средств предприятия предусмотренных на эти цели.

4.22 При получении достаточной суммы прибыли выплачивается вознаграждение по итогам работы за год, согласно «Положению о вознаграждении по итогам работы за год».

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник СО и ОТ

От профкома – председатель профкома

Раздел 5.

Условия работы, охрана и безопасность труда

В соответствии с законодательством РФ об охране труда Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

С этой целью предусматривается следующее:

5.1 Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим договором, средства не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (ст. 226 ТК РФ). Размер средств может ежегодно пересматриваться.

5.2 Работодатель заключает с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и обеспечивает выполнение предусмотренных в нем мероприятий в установленные сроки.

5.3 Приобретать и своевременно выдавать Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

5.4 Осуществлять ремонт, стирку, сушку специальной одежды за счет средств Работодателя.

5.5 Проводить обучение и проверку знаний по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, гражданской обороне Работникам в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда и промышленной безопасности.

5.6 Проводить специальную оценку условий труда.

5.7 Организовывать проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. Выделять необходимые средства на заключение договоров с учреждениями здравоохранения по обслуживанию работников предприятия.

5.8 При прохождении дополнительной диспансеризации за работником сохранять его среднюю заработную плату.

5.9 Работодатель выделяет средства на:

5.9.1 Содержание здравпунктов, обеспечивает их необходимой медицинской аппаратурой, медикаментами и оборудованием.

5.9.2 Приобретение аптек для оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве.

5.10 Предоставление Работникам, занятым во вредных условиях труда, следующие льготы и компенсации:

– молоко, другие равноценные пищевые продукты или осуществление компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (согласно ст.222 Трудового кодекса РФ, закона 197-ФЗ от 30.12.2001 г. и приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 45 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам,

занятым на работах с вредными условиями труда, молока, (или других равноценных пищевых продуктов», Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока и других равноценных продуктов);

– чай, для организации питьевого режима;

– дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей (согласно приложению №1);

– доплату к тарифной ставке или окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (согласно приложению №4).

5.11 В случае полной или частичной утраты трудоспособности в результате производственной травмы или профессионального заболевания производить возмещение причиненного вреда здоровью в порядке и размерах, установленных в соответствии с законом от 24.07.1998 г. №125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.12 Работники выполняют все требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, ГОиЧС, производственной санитарии, экологии, установленные законодательством РФ, локальными нормативными актами.

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник ООТ и ПБ

От профкома – председатель комиссии по охране труда

Раздел 6

Социальные льготы и гарантии

Работодатель обязуется:

6.1 Совместно с профсоюзным комитетом разработать долгосрочную программу «Здоровье».

6.2 Обеспечивать санаторно–курортными путёвками работников, нуждающихся в лечении согласно заключительного акта медосмотра, за счёт выделенных средств предприятия и фонда социального страхования.

6.3 Выделять денежные средства на летнюю оздоровительную кампанию, Новогодние праздники и подарки для детей работников предприятия в соответствии с согласованными сметами, представленными профсоюзным комитетом предприятия.

6.4 Работодатель оказывает адресную социальную поддержку Работникам и членам их семей, в том числе в виде материальной помощи, оплаты детских новогодних подарков, частичной компенсации стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и загородный оздоровительный лагерь из средств предприятия.

6.5 Осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в обществе создается комиссия по социальному страхованию из представителей общества и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и осуществляет контроль за соблюдением больничного режима, правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, определяет количество путевок на отдых и санаторно-курортное лечение трудящихся и рассматривает другие мероприятия, направленные на укрепление здоровья трудящихся общества.

6.6 Оказывать материальную помощь Работникам общества в связи с операциями, платным лечением исходя из средств предприятия. Выплаты регулируются совместным

решением администрации и профкома исходя из финансовых возможностей в размере 64,4%-рабочие, 35,6%-служащие от выделенных средств.

6.7 Предоставлять Работникам на льготных условиях ссуды в порядке, предусмотренном положением на срок от 5 до 7 лет, из средств предприятия.

6.8 Работодатель с целью образования кадрового резерва, сохранения трудовых династий заключает договоры с высшими учебными заведениями для обучения детей работников предприятия по специальностям, необходимым предприятию.

6.9 Работники, содержащие домашний скот имеют преимущественное право на предоставление отпуска в летний период для заготовки кормов.

6.10 Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с целью закрепления кадров может приобретать жилье для приглашенных на предприятие специалистов в исключительных случаях. на условиях аренды с последующим выкупом.

6.11 Работодатель организует на производстве горячее питание в столовых.

6.12 Предоставлять работникам однодневный оплачиваемый отпуск:

- родителям в случае призыва сыновей на военную службу;
- отцу при рождении ребёнка (на выписку из роддома).

6.13 Предоставлять работникам 2х-дневный оплачиваемый отпуск (родителям на свадьбу детей впервые).

6.14 Предоставлять очередной отпуск в летнее время (на период закрытия ДОУ) работникам, дети которых посещают дошкольные образовательные учреждения. (основанием является документ, выданный Управлением образования).

6.15 Работодатель оказывает материальную помощь родственникам:

- работников, работавшим на момент смерти в обществе в размере среднемесячной заработной платы умершего Работника;
- работникам по случаю смерти родственников: супруга(и), детей, родителей, усыновителей – в размере 5000 рублей;
- родственникам умерших неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из общества, состоящих на учёте в Совете ветеранов, выплачивается материальная помощь в размере 3000 рублей.

6.16 В случае гибели Работника в результате несчастного случая на производстве, связь с производственной деятельностью которого подтверждена материалами Акта специального расследования, его семья получает сверх установленных законодательством сумм, в качестве возмещения морального вреда, сумму в размере годового заработка в месячный срок со дня смерти кормильца. Указанные выплаты не производятся, если работник находился в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения.

6.17 Дети до 16 лет работников общества, погибших на производстве в результате несчастного случая (п. 6.16) обеспечиваются путевками в летнее оздоровительное учреждение и новогодними подарками за счет средств предприятия.

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник СБиНУ

От профкома – председатель комиссии по социальному страхованию

Раздел 7

Социальная помощь ветеранам

7.1 Присваивать звание ветеран труда КЗПВ работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж на предприятии - женщинам – 20 лет, мужчинам – 25 лет с вручением удостоверения «Ветеран труда КЗПВ» (согласно Положению).

7.2 Обеспечивать ветеранов, живущих в частном секторе дровами и автотранспортом в размере 50% стоимости.

7.3 При увольнении в связи с уходом на пенсию (первый раз) Работникам, имеющим стаж работы на предприятии, связанного с производством прокатных валков, выплачивается выходное пособие:

- проработавшим более 15 лет – 50% среднего заработка;
- проработавшим более 20 лет женщинам, 25 лет мужчинам – 100% среднего заработка.

7.4 Для деятельности Совета ветеранов выделять из средств предприятия денежные средства согласно предоставленной сметы. Совет Ветеранов имеет право оказывать материальную помощь лицам, вышедшим на пенсию и состоящим на учете в Совете ветеранов завода.

7.5 Чествовать через Совет ветеранов юбиляров – долгожителей.

7.6 Совет ветеранов совместно с профкомом организует вечера встреч для ветеранов (9 мая, День пенсионера 31 августа, День пожилого человека).

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник службы кадров, начальник СБиНУ

Совет Ветеранов

Раздел 8

Работа с молодежью

8.1 Молодыми Работниками ЗАО «КЗПВ» считаются лица в возрасте от 18 до 35 лет.

8.2 Работа с молодежью в ЗАО «КЗПВ» осуществляется молодежной комиссией при профкоме предприятия.

8.3 Работодатель гарантирует Работникам акционерного общества, призванным на службу в армию РФ, прием на работу после увольнения с воинской службы в течение 3-х месяцев.

8.4 Работодатель гарантирует предоставление учебных отпусков молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, независимо от государственной аккредитации.

8.5 Работодатель обязуется:

– предоставлять целевые ссуды для улучшения жилищных условий молодым Работникам в приоритетном порядке по рекомендации комиссии по работе с молодежью;

– предоставлять средства в размере 15000 рублей Работникам предприятия, призванным на службу в Армию РФ и принятым на прежнее место работы согласно положению;

– в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. №76 ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы за два дня работы засчитывается в непрерывный стаж работы (учитываемый при выплате пособий по социальному страхованию единовременного вознаграждения за выслугу лет, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем принятия на работу не превысил 3^х месяцев;

– создавать условия для развития творчества Работников в научно-технической и рационализаторской деятельности;

– предоставлять оплачиваемый отпуск в количестве 3-х дней молодым Работникам для собственной свадьбы (впервые);

– предоставлять беспроцентный заём молодым Работникам предприятия, вступившим в первый брак, в размере до 30000 рублей на срок до 3-х лет.

8.6 Профком принимает на себя обязательство по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с Работниками. В этих целях:

– работодатель отчисляет средства - 0,2% от фонда оплаты труда;

– профком ЗАО «КЗПВ» осуществляет контроль за своевременным и целевым использованием данных средств.

8.7 Проводить профориентационную работу среди учащихся средних школ, осуществлять целенаправленный набор работников по договорам с профессиональными училищами, техникумами, университетами и их филиалами по специальностям, необходимым для предприятия.

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник кадровой службы

От профкома – молодежная комиссия.

Раздел 9 Труд женщин

9.1 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщина должна быть в письменной форме ознакомлена Работодателем (представителем Работодателя) со своим правом отказаться от работы.

9.2 Женщины, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком, проходят, с их согласия, обучение с целью повышения квалификации или переподготовку при условии перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) им сохраняется средний заработок.

9.3 Работодатель, при наличии производственной возможности, создает беременным женщинам и лицам, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, условия для работы по гибкому графику.

9.4 Не допускается по инициативе Работодателя расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по пунктам 1, 3, 5-8, 10, 11 статьи 81 ТК РФ.

9.5 Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Такие же отпуска предоставляются отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних.

9.6 Женщинам предоставляется 1 смена в месяц по личному заявлению с оплатой 100% тарифной ставки, 50% оклада (женский день).

9.7 Работодатель обязуется выделять средства на приобретение подарков женщинам работницам предприятия к Международному женскому дню 8 Марта.

9.8 Одному из родителей, работающих в обществе и опекунам, ребенок которых идет в 1 класс 1 сентября, выпускников окончивших 11 класс предоставляется один выходной день без сохранения заработной платы по личному заявлению, представленному за 7 дней до наступления события.

9.9 При рождении ребёнка матерям, отцам выплачивается единовременная материальная помощь в размере 5000 рублей на каждого ребенка, если на предприятии работают оба родителя, то материальная помощь выплачивается одному из них.

9.10 Матерям-одиночкам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет выделять материальную помощь один раз в год в сумме 2500 рублей на каждого ребёнка (основанием для данной выплаты являются: заявление, свидетельство о рождении детей).

9.11 Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1.5 до 3^x лет выплачивать ежемесячное пособие в сумме 1000 рублей с уплатой профсоюзных взносов в размере 1%.

9.12 Отцам, воспитывающим без матери 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, выделять материальную помощь один раз в год в сумме 2500 рублей на каждого ребёнка до 14 лет. Основанием для выплаты являются: заявление, свидетельства о рождении детей, свидетельство о расторжении брака, свидетельство о смерти второго родителя или выписка из решения суда о признании его безвестно отсутствующим, справка службы судебных приставов об отсутствии алиментов.

Ответственный за раздел:

От Работодателя – начальник СО и ОТ

От профкома – комиссия по работе с женщинами

Раздел 10

Гарантии профсоюзной деятельности

Права профорганов

10.1 Получив полномочия от Работников на подписание Коллективного договора профорганы имеют право:

- на информацию, контроль и экспертизу в соответствии со статьями Коллективного договора;
- представлять и отстаивать интересы Работников в вышестоящих государственных и общественных организациях;
- контролировать соблюдение администрацией трудового законодательства, законодательства по охране труда и выполнение условий Коллективного договора;
- контролировать расходование средств социального страхования и средств предприятия для обеспечения условий Коллективного договора;
- вести коллективные переговоры с администрацией по улучшению социально-экономического положения Работников (членов трудового коллектива);
- совместно с администрацией по предложениям профорганов рассматривать вопросы, связанные с невыполнением Коллективного договора.

Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель признает и соблюдает права профсоюзов, гарантии их деятельности, оговоренные Федеральными, Региональными и другими законодательными актами, а также настоящим Коллективным договором. Работодатель и должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюза посещать структурные подразделения, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством права.

По предложениям профорганов Работодатель может оплачивать учебу профсоюзных работников.

10.2.1 Работодатель сохраняет членам профорганов, представителям первичных профсоюзных организаций, членам рабочих комиссий, не освобожденным от основной производственной деятельности, заработную плату:

- на период их участия в мероприятиях, проводимых профорганами;
- заседания профорганов рабочих комиссий;
- переговоров по заключению и проверке исполнения Коллективного договора;
- участие в работе, вышестоящих выборных органов.

Не освобожденные члены выборных профсоюзных органов освобождаются для участия в иных мероприятиях только по согласованию с администрацией своего подразделения. Работодатель гарантирует освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профорганы производить доплату до среднего заработка по основному месту работы на срок их полномочий, а по окончании срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при её отсутствии – другую равноценную работу (должность). При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

10.2.2 Работодатель бесплатно обеспечивает профорганы для работы помещением с отоплением и освещением, мебелью, оргтехникой, ведомственной и городской телефонной связью, а также междугородной связью в пределах установленного бюджета, обеспечивает уборку, ремонт и охрану помещений, ремонт технических средств, пользование множительной техникой.

10.2.3 Выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, предоставляется в каждом месяце 4 часа в среднем на человека освобождения от работы с оплатой их по среднему заработку (профсоюзные часы).

10.2.4 Для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, пленумах, мероприятиях, проводимых профсоюзом, профсоюзные активисты освобождаются от работы с оплатой этих дней по среднему заработку.

10.2.5 По письменному заявлению Работников Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы в безналичном порядке и перечисление их на расчетный счет профсоюзного комитета не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.6 При переходе работника из одного подразделения в другое, а также при реорганизации предприятия, смене собственника, изменения наименования предприятия, изменения наименования профорганизации, ранее поданное заявление об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счёт профсоюзного комитета.

10.2.7 Профорганы предприятия в пределах своей компетентности контролируют соблюдение законодательства по охране труда и могут проводить независимую экспертизу (аттестацию) рабочих мест и оборудования на предмет соответствия нормам технической безопасности и санитарии.

10.2.8 Председателю профкома оплату труда установить за счет средств общества в размере одного среднего заработка по предприятию в месяц. (ст. 377 ТК РФ).

Раздел 11

Заключительные положения

11.1 Стороны пришли к соглашению о создании совместной паритетной комиссии по контролю за выполнением условий Коллективного договора.

Сопредседателями этой комиссии являются: от Работодателя – генеральный директор предприятия, от профорганов – председатель профкома.

В обязанности комиссии входит контроль за выполнением условий Коллективного договора, корректировка, подготовка новых предложений и дополнений к Коллективному договору для последующего их рассмотрения и утверждения на заседании совместной комиссии администрации и профкома.

В целях системности проверки выполнения условий Коллективного договора Работодатель и представители Работников проводят свои совместные заседания не менее 1 раза в полгода.

Лица, виновные в невыполнении обязательств, принятых в Коллективном договоре, несут ответственность в соответствии с законом РФ.

Анкета для работников ЗАО «КЗПВ»

Уважаемый сотрудник!

Мы проводим социологическое исследование на тему «Роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала» с целью определения уровня удовлетворенности сотрудников качеством трудовой жизни. Ваши ответы помогут выявить недостатки в действующей системе стимулирования труда и в деятельности профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ». В результате проведенного анализа будут разработаны рекомендации по их совершенствованию.

Заполнить анкету несложно. Необходимо отметить тот вариант ответа, который больше всего вам подходит.

Анкета анонимна, поэтому фамилию писать не нужно. Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Удовлетворены ли Вы в общем и целом своей жизнью?

- 1. Да
- 2. Нет

2. Нравится ли Вам работать на ЗАО «КЗПВ»?

- 1. Да
- 2. Нет

3. Перешли бы Вы работать на другое предприятие, если представилась такая возможность? Почему?

- 1. Да _____
- 2. Нет _____

4. Дает ли Вам уверенность в завтрашнем дне работа в ЗАО «КЗПВ»?

- A. Да
- B. Нет

5. Устраивает ли Вас размер заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

6. Известно ли Вам, какие факторы влияют на размер Вашей заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

7. Видите ли Вы связь между производительностью (интенсивностью) Вашего труда и размером заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

8. Как бы Вы оценили состояние отношений между администрацией и работниками ЗАО «КЗПВ»?

1. Отношения полного взаимопонимания и сотрудничества
2. Отношения спокойные, без внутренней напряженности
3. Затрудняюсь ответить
4. Отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта
5. Отношения напряженные, сопровождающиеся открытыми конфликтами

9. Приходится ли Вам выполнять работу (функции) сверх рамок Вашей должностной инструкции?

- A. Да
- B. Нет

10. Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации?

- A. Да
- B. Нет (переходите к вопросу 12)

11. Имеете ли Вы возможность для повышения квалификации?

- A. Да
- B. Нет

12. Распределите по степени значимости факторы, которые могут сделать Вашу работу более привлекательной:

1. Реальная ежегодная индексация заработной платы
2. Приобретение на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение и в летние детские оздоровительные лагеря
3. Дополнительное личное страхование, предусматривающее оплату медицинских расходов работника
4. Расширение спектра услуг медпункта ЗАО «КЗПВ» - организация комнаты психологической разгрузки, массаж, консультация психолога
5. Обучение и повышения квалификации работника за счет ЗАО «КЗПВ»
6. Оплата труда работника в зависимости от личного вклада в достижение целей (система KPI)
7. Введение объективной системы оценки персонала

13. Получаете ли Вы своевременно и в полном объеме информацию относительно производственной и общественной жизни на ЗАО «КЗПВ»?

- A. Да
- B. Нет

14. Распределите по степени значимости (для себя) виды материального стимулирования, существующие на предприятии:

1. Денежная премия
2. Персональная надбавка
3. Надбавка за стаж
4. Вознаграждение по итогам работы за год
5. Компенсация питания

15. Устраивает ли Вас работа столовой (обслуживание, качество приготовленных блюд, меню)?

1. Да
2. Нет
3. Не хожу в столовую

16. Можете ли Вы обратиться к непосредственному руководителю с предложением (просьбой)?

- A. Да
- B. Нет

17. Существует ли в Вашем подразделении (отделе, участке, цехе) система оценки персонала, которая обеспечивает объективную оценку Вашего труда?

- A. Да
- B. Нет

18. Какие формы морального стимулирования Вы считаете лучшими для себя? Выберите не более трёх.

1. Занесение на Доску Почета
 2. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку
 3. Упоминание в СМИ
 4. Возможность обучения и возможность карьеры, рост ответственности и влияния
 5. Признание со стороны коллег, руководителя
 6. Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах компании
 7. Другое (укажите свой вариант)
-

19. Являетесь ли Вы членом профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

- A. Да
- B. Нет (переходите к вопросу 33)

20. Укажите причину, по которой Вы вступили в профсоюз:

1. В профсоюзную организацию вступил осознанно, т.к. профсоюз стоит на защите моих социально-трудовых прав и интересов
2. Вступил в профсоюз «на всякий случай», потому что 1% от заработной платы – все равно не деньги
3. Затрудняюсь ответить

21. Известно ли Вам о сайте первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» (profcom-kzpv.jimdo.com)?

- A. Да
- B. Нет

22. Имеете ли Вы возможность ознакомиться с содержанием Коллективного договора?

- A. Да
- B. Нет

23. Известно ли Вам, какие дополнительные права и льготы Вы имеете в соответствии с условиями Коллективного договора?

1. Да
2. Нет

24. От профсоюзной организации Вы ждете (распределите по степени значимости):

1. Деятельности в области охраны труда (улучшение бытовых помещений, обеспечение горячим питанием, обеспечение средствами индивидуальной защиты, спецодеждой и обувью)
2. Досуговые мероприятия (организация конкурсов, выставок, концертов, спортивных турниров)
3. Деятельности в области повышения заработной платы.

25. Своевременно ли Вы получаете информацию о мероприятиях, которые проводит профсоюзная организация ЗАО «КЗПВ»?

- A. Да
- B. Нет

26. Посещаете ли Вы мероприятия, проводимые администрацией ЗАО «КЗПВ» совместно с профсоюзной организацией – 1 мая, день Металлурга?

1. Да, всегда
2. Иногда
3. Не посещаю

27. Удовлетворены ли Вы деятельностью профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

1. Да
2. Скорее да
3. Затрудняюсь ответить
4. Скорее нет
5. Нет

28. Обращаетесь ли Вы в кассу взаимопомощи?

1. Да
2. Нет
3. Не знаю о кассе взаимопомощи

29. От каких факторов, на Ваш взгляд, зависит деятельность профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

1. Председатель профсоюзного комитета
2. Председатели цеховых комитетов, профсоюзный комитет
3. Активное участие всех работников ЗАО «КЗПВ»
4. Администрация ЗАО «КЗПВ»
5. Финансово-экономическое положение на ЗАО «КЗПВ»

30. Какой вид деятельности профсоюзной организации, на Ваш взгляд, нуждается в совершенствовании? Выберите не более трёх.

1. Охрана труда
2. Правовая работа
3. Работа с ветеранами
4. Работа с молодежью
5. Работа среди женщин
6. Информационная работа
7. Организационная работа
8. Социально-экономическая работа

31. Вносите ли Вы предложения по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор?

- A. Да
- B. Нет

32. Какой вид поощрения от профсоюзного комитета представляется Вам наиболее привлекательным?

1. Денежная премия в размере 500 руб.
2. Абонемент на посещение спорткомплекса, фитнес-центра
3. Подарочный сертификат
4. Абонемент на посещение кинотеатра
5. Билеты в театр
6. Билеты в цирк
7. Экскурсионная поездка

33. Предложите свой вариант поощрения от профсоюзного комитета:

34. Ваш пол: _____

35. Ваш возраст: _____

36. Ваше семейное положение:

- A. Женат (замужем)
- B. Холост (не замужем)

37. Находятся ли на Вашем содержании несовершеннолетние дети?

- A. Да
- B. Нет

38. Ваш стаж работы на ЗАО «КЗПВ»: _____

**Анкета для председателей цеховых профсоюзных комитетов ЗАО
«КЗПВ»**

Уважаемый сотрудник!

Мы проводим социологическое исследование на тему «Роль профсоюзной организации в системе управления стимулированием труда персонала» с целью определения уровня удовлетворенности сотрудников качеством трудовой жизни. Ваши ответы помогут выявить недостатки в действующей системе стимулирования труда и в деятельности профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ». В результате проведенного анализа будут разработаны рекомендации по их совершенствованию.

Заполнить анкету несложно. Необходимо отметить тот вариант ответа, который больше всего вам подходит.

Анкета анонимна, поэтому фамилию писать не нужно. Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Удовлетворены ли Вы в общем и целом своей жизнью?

- 1. Да
- 2. Нет

2. Нравится ли Вам работать на ЗАО «КЗПВ»?

- 1. Да
- 2. Нет

3. Перешли бы Вы работать на другое предприятие, если представилась такая возможность? Почему?

- 1. Да _____
- 2. Нет _____

4. Дает ли Вам уверенность в завтрашнем дне работа в ЗАО «КЗПВ»?

- A. Да
- B. Нет

5. Устраивает ли Вас размер заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

6. Известно ли Вам, какие факторы влияют на размер Вашей заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

7. Видите ли Вы связь между производительностью (интенсивностью) Вашего труда и размером заработной платы?

- A. Да
- B. Нет

8. Распределите по степени значимости (для себя) виды материального стимулирования, существующие на предприятии:

1. Денежная премия
2. Персональная надбавка
3. Надбавка за стаж
4. Вознаграждение по итогам работы за год
5. Компенсация питания

9. Какой вид деятельности профсоюзной организации, на Ваш взгляд, нуждается в совершенствовании? Выберите не более трёх.

1. Охрана труда
2. Правовая работа
3. Работа с ветеранами
4. Работа с молодежью
5. Работа среди женщин
6. Информационная работа
7. Организационная работа
8. Социально-экономическая работа

10. От каких факторов, на Ваш взгляд, зависит деятельность профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

1. Председатель профсоюзного комитета
2. Председатели цеховых комитетов, профсоюзный комитет
3. Активное участие всех работников ЗАО «КЗПВ»
4. Администрация ЗАО «КЗПВ»
5. Финансово-экономическое положение на ЗАО «КЗПВ»

11. Как Вы считаете, в чем проявляется деятельность профсоюзной организации по устранению противоречий между администрацией предприятия и работниками ЗАО «КЗПВ»? Выберите не более трех вариантов ответа.

1. Разработка и утверждение Коллективного договора
2. Разъяснительно-воспитательная работа с работниками ЗАО «КЗПВ» с целью соблюдения персоналом правил внутреннего трудового распорядка и качественного выполнения трудовых обязанностей
3. Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах предприятия в результате проведения культурно-спортивной работы среди работников ЗАО «КЗПВ» и их семей
4. Контроль за соблюдением законодательства о труде
5. Доведение до работников ЗАО «КЗПВ» информации о структурных изменениях в производстве и изменении финансово-экономического положения цехов и предприятия.

12. Каким вопросам профсоюзная организация ЗАО «КЗПВ» уделяет наибольшее внимание?

1. Защите социально-экономических прав работников
2. Деятельности в области охраны труда
3. Организации досуговых мероприятий

13. По Вашему мнению, что может оказать наибольшее стимулирующее воздействие на работников ЗАО «КЗПВ»? Распределите по степени значимости.

1. Реальная ежегодная индексация заработной платы
2. Приобретение на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение и в летние детские оздоровительные лагеря
3. Дополнительное личное страхование, предусматривающее оплату медицинских расходов застрахованного работника
4. Расширение спектра услуг медпункта ЗАО «КЗПВ» - организация комнаты психологической разгрузки, массаж, консультация психолога
5. Возможность повышения обучения работника за счет ЗАО «КЗПВ»
6. Оплата труда работника в зависимости от личного вклада в достижение целей (система KPI)
7. Введение объективной системы оценки персонала

14. Как бы Вы оценили состояние отношений между представителями администрацией ЗАО «КЗПВ» и профсоюзными активистами?

1. Отношения полного взаимопонимания и сотрудничества
2. Отношения спокойные, без внутренней напряженности
3. Затрудняюсь ответить
4. Отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта
5. Отношения напряженные, сопровождающиеся открытыми конфликтами

15. Является ли основной причиной для вступления в профсоюзную организацию работников завода то обстоятельство, что социальные льготы, предусмотренные всеми разделами Коллективного договора ЗАО «КЗПВ», распространяются на членов профсоюза?

1. Да, это основная причина
2. Нет, есть и другие причины
3. Не знаю, не думал об этом

16. Как часто женщины в Вашем цехе (отделе, участке) пользуются правом предоставления 1-ой смены в месяц по личному заявлению с оплатой 100% тарифной ставки, 50% оклада (женский день)?

1. Часто
2. Редко
3. В нашем цехе (участке, отделе) нет возможности воспользоваться таким правом

17. Как Вы оцениваете профсоюзную активность работников Вашего подразделения? Отметьте наиболее подходящие варианты ответа.

1. Большая часть коллектива участвует в обсуждении проекта Коллективного договора,
2. Большая часть коллектива участвует в досуговых мероприятиях, которые проводит профсоюзный комитет
3. В коллективе есть активисты, которые проявляют инициативу по организации конкурсов
4. Большая часть коллектива не интересуется проектом Коллективного договора
5. Большая часть коллектива игнорирует досуговые мероприятия, проводимые профсоюзным комитетом

18. Какова роль профсоюзной организации в решении вопросов увольнения (сокращения работников)?

1. Ходатайствует за работника с учетом его трудового стажа, квалификации и семейного положения, но работника чаще всего увольняют (сокращают)
2. Ходатайствует за работника с учетом его трудового стажа, квалификации и семейного положения, за работником чаще всего сохраняется рабочее место
3. Не ходатайствует за работника, т.к. бессмысленно и бесполезно

19. Каким категориям работников необходимо повысить заработную плату и почему? Что предпринимает профсоюзная организация для повышения зарплаты этим категориям работников?

20. По каким вопросам члены профсоюза чаще всего обращаются в профком?

1. Материальная помощь
2. Заявление на предоставление ссуды
3. Защита индивидуальных социально-трудовых интересов работника
4. Инициатива, предложение по организации заводского или цехового мероприятия (или иная другая)

21. Как Вы оцениваете готовность работников ЗАО «КЗПВ» к организации забастовки?

1. Низкая готовность
2. Высокая готовность
3. В забастовке нет необходимости, разумнее договариваться с работодателем на паритетных началах

22. Какие каналы и методы распространения информации среди членов профсоюза Вы используете?

1. Оповещаю членов коллектива лично, по телефону
2. Оповещаю через электронную почту, социальные сети
3. Использую доску объявлений

23. Как Вы считаете, все работники Вашего подразделения получают информацию в полном объеме и своевременно?

- А. Да
- Б. Нет

24. Что происходит, если в Вашем подразделении возникает конфликтная ситуация?

1. Проблему решает руководитель подразделения
2. Проблему решает председатель цехового комитета
3. Проблему решает председатель профкома
4. Другое _____

25. Какой вид поощрения от профсоюзного комитета ЗАО «КЗПВ» представляется Вам наиболее привлекательным для работников?

1. Денежная премия в размере 500 руб.
2. Абонемент на посещение спорткомплекса, фитнес-центра
3. Подарочный сертификат
4. Абонемент на посещение кинотеатра
5. Билеты в театр
6. Билеты в цирк
7. Экскурсионная поездка

26. Как Вы считаете, работники ЗАО «КЗПВ» удовлетворены деятельностью профсоюзной организации?

1. Да
2. Скорее да
3. Затрудняюсь ответить
4. Скорее нет
5. Нет

27. Ваш пол: _____

28. Ваш возраст: _____

29. Ваш стаж работы на ЗАО «КЗПВ»: _____

30. Ваш стаж работы в должности председателя цехового комитета _____

Результаты анкетирования работников ЗАО «КЗПВ»

Удовлетворены ли Вы в общем и целом своей жизнью?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	18	64
2. Нет	10	36
Итого:	28	100

Нравится ли Вам работать на ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	24	86
2. Нет	4	14
Итого:	28	100

Перешли бы Вы работать на другое предприятие?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	13	46
2. Нет	15	54
Итого:	28	100

Дает ли Вам уверенность в завтрашнем дне работа в ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	14	50
2. Нет	14	50
Итого:	28	100

Устраивает ли Вас размер заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	8	29
2. Нет	20	71
Итого:	28	100

Известно ли Вам, какие факторы влияют на размер Вашей заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	8	29
2. Нет	20	71
Итого:	28	100

Видите ли Вы связь между производительностью (интенсивностью) Вашего труда и размером заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	9	32
2. Нет	19	68
Итого:	28	100

Оценка сотрудником отношений между администрацией ЗАО «КЗПВ» и работниками

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Отношения полного взаимопонимания и сотрудничества	0	0
2. Отношения спокойные, без внутренней напряженности	8	29
3. Затрудняюсь ответить	11	39
4. Отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта	9	32
5. Отношения напряженные, сопровождающиеся открытыми конфликтами	0	0
Итого:	28	100

Приходится ли Вам выполнять работу (функции) сверх рамок Вашей должностной инструкции?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	14	50
2. Нет	14	50
Итого:	28	100

Нуждаетесь ли Вы в повышении квалификации?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	15	53
2. Нет	13	47
Итого:	28	100

Имеете ли Вы возможность для повышения квалификации?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	7	47
2. Нет	8	53
Итого:	15	100

Значимость для сотрудников реальной ежегодной индексации заработной платы

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	10	36
II	8	29
III	2	7
IV	8	29
V	0	0
VI	0	0
VII	0	0
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников приобретения на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение и летние детские оздоровительные лагеря

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	6	21
II	6	21
III	6	21
IV	2	7
V	6	21
VI	0	0
VII	2	7
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников дополнительного личного страхования, предусматривающего оплату медицинских расходов

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	2	7
II	6	21
III	12	43
IV	0	0
V	0	0
V	8	29
VII	0	0
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников расширения спектра услуг медпункта ЗАО «КЗПВ»

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	2	7
II	0	0
III	0	0
IV	12	43
V	6	21
VI	2	7
VII	6	21
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников обучения и повышения квалификации работника за счет ЗАО «КЗПВ»

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	6	21
II	0	0
III	2	7
IV	6	21
V	12	43
VI	2	7
VII	0	0
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников оплаты труда в зависимости от личного вклада в достижение целей (система KPI)

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	6	21
III	2	7
IV	0	0
V	4	14
VI	16	57
VII	0	0
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников введения объективной оценки персонала

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	2	7
II	2	7
III	4	14
IV	0	0
V	0	0
VI	0	0
VII	20	71
Итого:	28	100

Получаете ли Вы своевременно и в полном объеме информацию о производственной и общественной жизни на ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	16	57
2. Нет	12	43
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников денежной премии

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	4	14
II	16	57
III	2	7
IV	1	4
V	5	18
Итого:	28	100

Значимость для персональной надбавки

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	19	68
II	2	7
III	4	14
IV	3	11
V	0	0
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников надбавки за стаж

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	4	14
II	2	7
III	12	43
IV	5	18
V	5	18
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников вознаграждения по итогам работы за год

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	1	4
II	1	4
III	5	18
IV	14	52
V	6	22
Итого:	28	100

Значимость для сотрудников компенсации питания

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	6	21
III	4	14
IV	3	11
V	15	54
Итого:	28	100

Устраивает ли Вас работа столовой?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	7	25
2. Нет	16	57
3. Не хожу в столовую	5	18
Итого:	28	100

Можете ли Вы обратиться к непосредственному руководителю с предложением (просьбой)?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	26	93
2. Нет	8	7
Итого:	28	100

Существует ли в Вашем структурном подразделении система оценки персонала, которая обеспечивает объективную оценку Вашего труда?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	11	39
2. Нет	17	61
Итого:	28	100

Какие формы морального стимулирования Вы считаете лучшими для себя?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Занесение на Доску Почета	6	21
2. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	18	64
3. Упоминание в СМИ	1	3
4. Возможность обучения и карьеры, рост ответственности и влияния	13	46
5. Признание со стороны коллег, руководителя	17	60
6. Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах компании	16	57
7. Другое	0	0
Итого:	71	251*

*251 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Являетесь ли Вы членом первичной профсоюзной организации?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	27	96
2. Нет	1	4
Итого:	28	100

Причины, по которым работник вступил в профсоюзную организацию

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. В профсоюзную организацию вступил осознанно, т.к. профсоюз стоит на защите моих социально-трудовых прав и интересов	19	68
2. Вступил в профсоюз «на всякий случай», потому что 1% от заработной платы – все равно не деньги	4	14
3. Затрудняюсь ответить	5	18
Итого:	28	100

Известно ли Вам о сайте первичной профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ» (profcom-kzpv.jimdo.com)?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	16	57
2. Нет	12	43
Итого:	28	100

Имеете ли Вы возможность ознакомиться с содержанием Коллективного договора?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	23	82
2. Нет	5	18
Итого:	28	100

Известно ли Вам, какие дополнительные права и льготы Вы имеете согласно условий Коллективного договора (помимо гарантированных ТК РФ)?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	20	71
2. Нет	8	29
Итого:	28	100

Значимость для сотрудника деятельности профсоюзной организации в области охраны труда

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	10	36
II	10	36
III	8	28
Итого:	28	100

Значимость для сотрудника деятельности профсоюзной организации в области досуговых мероприятий

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	10	36
III	18	64
Итого:	28	100

Значимость для сотрудника деятельности профсоюзной организации в области повышения заработной платы

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	18	64
II	8	29
III	2	7
Итого:	28	100

Своевременно ли Вы получаете информацию о мероприятиях, которые проводит профсоюзная организация?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	20	71
2. Нет	8	29
Итого:	28	100

Посещаете ли Вы мероприятия, проводимые администрацией ЗАО «КЗПВ» совместно с профсоюзной организацией – 1 Мая, день Metallурга?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да, всегда	15	53
2. Иногда	12	43
3. Не посещаю	1	4
Итого:	28	100

Удовлетворены ли Вы деятельностью профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	8	29
2. Скорее да	10	36
3. Затрудняюсь ответить	5	18
4. Скорее нет	3	10
5. Нет	2	7
Итого:	28	100

Обращаетесь ли Вы в кассу взаимопомощи?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	5	18
2. Нет	22	78
3. Не знаю о существовании кассы взаимопомощи	1	4
Итого:	28	100

Вносите ли Вы предложения по внесению дополнений и изменений в Коллективный договор?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	8	29
2. Нет	20	71
Итого:	28	100

От каких факторов, на Ваш взгляд, зависит деятельность профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Председатель профсоюзного комитета	6	21
2. Председатели цеховых комитетов, профсоюзный комитет	7	25
3. Активное участие всех работников ЗАО «КЗПВ»	9	32
4. Администрация ЗАО «КЗПВ»	3	10
5. Финансово-экономическое положение на ЗАО «КЗПВ»	17	60
Итого:	42	148*

*148 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответа

Какой вид деятельности профсоюзной организации, на Ваш взгляд, нуждается в совершенствовании?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Охрана труда	10	36
2. Правовая работа	9	32
3. Работа с ветеранами	2	7
4. Работа с молодежью	15	53
5. Работа среди женщин	5	18
6. Информационная работа	5	18
7. Организационная работа	11	39
8. Социально-экономическая работа	16	57
Итого:	73	260*

*260 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответа

Какой вид поощрения от профсоюзного комитета представляется Вам наиболее привлекательным:

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Денежная премия	10	36
2. Абонемент на посещение спорткомплекса, фитнес-центра	4	14
3. Подарочный сертификат	7	25
4. Абонемент на посещение кинотеатра	4	14
5. Билеты в театр	3	11
6. Билеты в цирк	5	18
7. Экскурсионная поездка	12	43
8. Поездка в санаторий	4	14
9. Денежная премия в размере 2000 рублей	1	4
10. Ежегодная денежная премия за преданность предприятию в зависимости от стажа работы	1	4
Итого:	51	183*

*183 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответа

Пол опрашиваемых сотрудников

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Мужской	11	39
2. Женский	17	61
Итого:	28	100

Возраст опрашиваемых сотрудников

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. 20-30 лет	1	4
2. 31-40 лет	9	32
3. 41-50 лет	13	46
4. 51-60 лет	5	18
Итого:	28	100

Семейное положение опрашиваемых сотрудников

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Женат (замужем)	22	79
2. Холост (не замужем)	6	21
Итого:	28	100

Наличие у работников на содержании несовершеннолетних детей

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	18	64
2. Нет	10	36
Итого:	28	100

Стаж работы опрашиваемых сотрудников на ЗАО «КЗПВ»

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Менее 1 года	1	4
2. 1-5 лет	5	18
3. 6-10 лет	7	25
4. 11-20 лет	7	25
5. 21-30 лет	6	21
5. Свыше 30 лет	2	7
Итого:	28	100

Результаты анкетирования председателей цеховых профсоюзных комитетов ЗАО «КЗПВ»

Удовлетворены ли Вы в общем и целом своей жизнью?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
3. Да	9	100
4. Нет	0	0
Итого:	9	100

Нравится ли Вам работать на ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	9	100
2. Нет	0	0
Итого:	9	100

Перешли бы Вы работать на другое предприятие?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
3. Да	2	22
4. Нет	7	77
Итого:	9	100

Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	7	77
2. Нет	2	22
Итого:	9	100

Устраивает ли Вас размер заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
3. Да	7	77
4. Нет	2	22
Итого:	9	100

Вам известно, какие факторы влияют на размер Вашей заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	7	77
2. Нет	2	22
Итого:	9	100

Видите ли Вы связь между производительностью (интенсивностью) Вашего труда и размером заработной платы?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
3. Да	5	55
4. Нет	4	44
Итого:	9	100

Значимость для председателей цеховых профсоюзных комитетов денежной премии

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	1	11
II	5	55
III	1	11
IV	2	22
V	0	0
Итого:	9	100

Значимость для председателей цеховых профсоюзных комитетов персональной надбавки

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	4	44
II	1	11
III	1	11
IV	2	22
V	1	11
Итого:	9	100

Значимость для председателей цеховых профсоюзных комитетов надбавки за стаж

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	3	33
II	1	11
III	1	11
IV	3	33
V	1	11
Итого:	9	100

Значимость для председателей цеховых профсоюзных комитетов вознаграждения по итогам работы за год

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	1	11
II	2	22
III	5	55
IV	0	0
V	1	11
Итого:	9	100

Значимость для председателей цеховых профсоюзных комитетов компенсации питания

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	0	0
III	1	11
IV	2	22
V	6	66
Итого:	9	100

Какой вид деятельности профсоюзной организации, на Ваш взгляд, нуждается в совершенствовании?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Охрана труда	5	55
2. Правовая работа	2	22
3. Работа с ветеранами	1	11
4. Работа с молодежью	5	55
5. Работа среди женщин	0	0
6. Информационная работа	2	22
7. Организационная работа	3	33
8. Социально-экономическая работа	5	55
Итого:	23	253*

*253 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Факторы, влияющие на деятельность ППО ЗАО «КЗПВ»

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Председатель профсоюзного комитета	4	44
2. Председатели цеховых комитетов, профсоюзный комитет	3	33
3. Активное участие всех работников ЗАО «КЗПВ»	5	55
4. Администрация ЗАО «КЗПВ»	1	11
5. Финансово-экономическое положение на ЗАО «КЗПВ»	5	55
Итого:	18	198*

*198 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Деятельность профсоюзной организации по устранению противоречий между администрацией предприятия и работниками ЗАО «КЗПВ»

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Разработка и утверждение Коллективного договора	8	88
2. Разъяснительно-воспитательная работа с работниками ЗАО «КЗПВ» с целью соблюдения персоналом ПВТР и качественного выполнения трудовых обязанностей	5	55
3. Создание благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах предприятия в результате проведения культурно-спортивной работы среди работников ЗАО «КЗПВ» и их семей	2	22
4. Контроль за соблюдением законодательства о труде	6	66
5. Доведение до работников ЗАО «КЗПВ» информации о структурных изменениях в производстве и изменении финансово-экономического положения цехов и предприятия	2	22
Итого:	23	253

*253 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Каким вопросам профсоюзная организация ЗАО «КЗПВ» уделяет наибольшее внимание?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Защита социально-экономических прав и интересов работников	7	77
2. Деятельности в области охраны труда	2	22
3. Организации досуговых мероприятий	3	33
Итого:	12	132*

*132 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Стимулирующее значение реальной ежегодной индексации заработной платы

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	5	55
II	1	11
III	3	33
IV	0	0
V	0	0
VI	0	0
VII	0	0
Итого:	9	100

Стимулирующее значение приобретения на льготных условиях путевок на санаторно-курортное лечение и в летние оздоровительные лагеря

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	3	33
III	2	22
IV	1	11
V	2	22
VI	0	0
VII	1	11
Итого:	9	100

Стимулирующее значение добровольного медицинского страхования работника

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	1	11
II	1	11
III	2	22
IV	3	33
V	0	0
VI	2	22
VII	0	0
Итого:	9	100

Стимулирующее значение расширения спектра услуг здравпункта ЗАО «КЗПВ»

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	0	0
III	0	0
IV	1	11
V	1	11
VI	4	44
VII	3	33
Итого:	9	100

Стимулирующее значение возможности обучения работника за счет предприятия

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	2	22
II	2	22
III	0	0
IV	3	33
V	1	11
VI	1	11
VII	0	0
Итого:	9	100

Стимулирующее значение оплаты труда работника в зависимости от личного вклада в достижение целей организации

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	0	0
II	2	22
III	2	22
IV	1	11
V	3	33
VI	1	11
VII	0	0
Итого:	9	100

Стимулирующее значение введения объективной системы оценки персонала

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
I	1	11
II	0	0
III	0	0
IV	0	0
V	2	22
VI	1	11
VII	5	55
Итого:	9	100

Состояние отношений между представителями администрации ЗАО «КЗПВ» и профсоюзными активистами

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Отношения полного взаимопонимания и сотрудничества	5	55
2. Отношения спокойные, без внутренней напряженности	3	33
3. Затрудняюсь ответить	1	11
4. Отношения напряженные, но не доходящие до открытого конфликта	0	0
5. Отношения напряженные, сопровождающиеся открытыми конфликтами	0	0
Итого:	9	100

Является ли основной причиной вступления в профсоюзную организацию социальные льготы по Коллективному договору?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да, это основная причина	9	100
2. Нет, есть и другие причины	0	0
3. Не знаю, не думал об этом	0	0
Итого:	9	100

Как часто женщины в Вашем структурном подразделении пользуются правом предоставления 1-ой смены в месяц по личному заявлению (женским днем)?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Часто	3	33
2. Редко	6	66
3. В нашем структурном подразделении нет возможности воспользоваться таким правом	0	0
Итого:	9	100

Как вы оцениваете профсоюзную активность работников вашего подразделения?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Большая часть коллектива участвует в обсуждении проекта Коллективного договора	1	11
2. Большая часть коллектива участвует в досуговых мероприятиях, которые проводит профсоюзный комитет	2	22
3. В коллективе есть активисты, которые проявляют инициативу по организации конкурсов	5	55
4. Большая часть коллектива не интересуется проектом Коллективного договора	1	11
5. Большая часть коллектива игнорирует досуговые мероприятия, проводимые профсоюзным комитетом	4	44
Итого:	14	154*

*154 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Какова роль профсоюзной организации в решении вопросов увольнения (сокращения) работников?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Ходатайствует за работника с учетом его трудового стажа, квалификации и семейного положения, но работника чаще всего увольняют (сокращают)	1	11
2. Ходатайствует за работника с учетом его трудового стажа, квалификации и семейного положения, за работником чаще всего сохраняется рабочее место	6	66
3. Не ходатайствует за работника, т.к. бессмысленно и бесполезно	0	0
4. Другое	2	22
Итого:		100

По каким вопросам члены профсоюза чаще всего обращаются в профком?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Материальная помощь	7	77
2. Заявление на предоставление ссуды	3	33
3. Защита индивидуальных социально-трудовых интересов работника	1	11
4. Инициатива, предложение по организации заводского или цехового мероприятия (или иная другая)	2	22
Итого:	16	176

*176 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Как Вы оцениваете готовность работников ЗАО «КЗПВ» к забастовке?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Низкая готовность	2	22
2. Высокая готовность	0	0
3. В забастовке нет необходимости, разумнее договариваться с работодателем на паритетных началах	7	77
Итого:	9	100

Какие каналы и методы распространения информации среди членов профсоюза Вы используете?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Оповещаю членов коллектива лично, по телефону	7	77
2. Оповещаю через электронную почту, социальные сети	1	11
3. Использую доску объявлений	7	77
Итого:	15	165

*165 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Как Вы считаете, все работники Вашего подразделения получают информацию в полном объеме и своевременно?

Ранг	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	6	66
2. Нет	3	33
Итого:	9	100

Что происходит, если в Вашем структурном подразделении возникает конфликтная ситуация?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Проблему решает руководитель подразделения	5	55
2. Проблему решает председатель цехового профсоюзного комитета	1	11
3. Проблему решает председатель профкома	5	55
4. Другое	1	11
Итого:	11	121

*121 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Какой вид поощрения от профсоюзного комитета представляется, по Вашему мнению, наиболее привлекательным для работников:

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Денежная премия	7	77
2. Абонемент на посещение спорткомплекса, фитнес-центра	0	0
3. Подарочный сертификат	3	33
4. Абонемент на посещение кинотеатра	1	11
5. Билеты в театр	1	11
6. Билеты в цирк	2	22
7. Экскурсионная поездка	4	44
Итого:	18	198*

*198 – респонденты имели возможность выбора более одного варианта ответов

Как Вы считаете, удовлетворены ли деятельностью профсоюзной организации работники ЗАО «КЗПВ»?

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Да	0	0
2. Скорее да	7	77
3. Затрудняюсь ответить	1	11
4. Скорее нет	1	11
5. Нет	0	0
Итого:	9	100

Пол опрашиваемых сотрудников

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Мужской	1	11
2. Женский	8	88
Итого:	9	100

Возраст опрашиваемых сотрудников

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. 30-40 лет	2	22
2. 41-50 лет	2	22
3. 51-60 лет	5	55
Итого:	9	100

Стаж работы опрашиваемых сотрудников на ЗАО «КЗПВ»

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. 1-5 лет	1	11
2. 6-15 лет	1	11
3. 16-30 лет	4	44
4. Свыше 30 лет	3	33
Итого:	9	100

Стаж работы опрашиваемых сотрудников в должности председателя цехового комитета

Варианты ответов	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Менее года	1	11
2. 1-5 лет	3	33
3. 6-15 лет	4	44
4. 16-20 лет	1	11
Итого:	9	100

**Опросник В.П. Пугачева
«Какой типа взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете» [29]**

Уважаемый сотрудник! Цель данного опросника – выявление типа мотивации работников ЗАО «КЗПВ».

При ответе на каждый из 5 вопросов Вам предоставляется 10 баллов, которые можно распределить между двумя предполагаемыми ответами «а» и «б» в зависимости от их значимости для Вас.

Вы можете дать больше баллов тому ответу, который Вам импонирует, главное, чтобы в сумме обоих ответов было 10 баллов. Вы можете дать каждому ответу по одинаковому количеству очков или использовать в одном из них 0.

Заранее спасибо за сотрудничество!

В любой организации, где бы Вы ни работали:

1. Для Вас был бы важнее тот факт, что:

- а) Вы получаете больше, чем отдаете своей работе;
- б) Вы отдаете своей работе больше, чем получаете.

2. Для Вас было бы важнее:

- а) помогать другим людям;
- б) заботиться о своих нуждах.

3. Вас бы более интересовало то, что:

- а) Вы получаете от организации, в которой Вы работаете;
- б) Вы вносите в ту организацию, на которую Вы работаете.

4. Та тяжелая работа, которую бы Вам пришлось исполнять, должна:

- а) приносить пользу организации;
- б) приносить пользу Вам.

5. Вашим девизом во взаимоотношениях с организацией было бы:

- а) никто не поможет тебе, кроме тебя самого;
- б) лучше отдавать, чем брать.

6. Укажите Ваш возраст: _____

7. Укажите Ваш пол: _____

7. Укажите стаж работы на ЗАО «КЗПВ»: _____

Обработка результатов:

Используя ключ, суммируйте очки в следующем порядке:

$1б + 2а + 3б + 4а + 5б$. Вы должны получить число от 0 до 50.

В зависимости от полученных результатов выделяются три типа сотрудников:

менее 29 баллов – альтруистический тип;

29-32 балла – рациональный тип;

более 32 баллов – эгоистический тип.

Цель опросника «Какой тип взаимоотношений между работником и организацией Вы предпочитаете» – выявление типа мотивации у работников:

1. Эгоистический или «имеющие право» - это работники, предпочитающие, чтобы соотношение их вклада и отдачи от организации было более весомо по сравнению с остальными работниками (больше склонны брать от организации, нежели давать ей). Таких работников руководителю следует сдерживать, «воспитывать», объясняя им равенство прав всех других членов коллектива и необоснованность их чрезмерных претензий на вознаграждение.

2. Рациональные или «поборники справедливости» - люди, которые ратуют за то, чтобы соотношение вклада всех сотрудников и ответной отдачи от организации было бы одинаковым для всех. К таким работникам в большей мере применимы практические выводы и рекомендации теории справедливости Адамса.

3. Альтруистические или «благожелательные работники» - это люди, которые предпочитают больше отдавать организации, чем брать от нее. С такими сотрудниками у руководителя меньше всего проблем, т.к. они работают без скрупулезного подсчета собственных затрат и их соотнесения с получаемым вознаграждением. Но их организационным альтруизмом не следует злоупотреблять.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Результаты тестирования персонала по опроснику В.П. Пугачева «Какой тип взаимоотношений между работниками и организацией Вы предпочитаете»

Таблица 1

№ п.п.	Возраст, лет	Пол	Стаж работы, лет	Количество баллов
1	45	женский	25	25
2	42	Женский	9	28
3	57	Мужской	1,5	23
4	32	Женский	3	29
5	23	Мужской	0,75	20
6	35	Женский	6	26
7	40	Мужской	10	14
8	42	Женский	16	25
9	35	Женский	6	31
10	39	Женский	1,5	30
11	43	Мужской	17	28
12	48	Женский	29	19
13	39	Женский	19	28
14	57	Женский	38	21
15	42	Женский	20	25
16	57	Мужской	35	25
17	34	Мужской	2	24
18	39	Мужской	19	24
19	45	Женский	24	27
20	41	Женский	23	15
21	37	Мужской	15	26
22	50	Мужской	30	24
23	60	Женский	42	22
24	46	Женский	10	22
25	44	Мужской	10	30
26	40	Мужской	10	26
27	50	Женский	30	28
28	55	Женский	13	31

Таблица 2

Тип взаимоотношений между работником и организацией	Абсолютное число	% от числа опрошенных	Женщины, абсолютное число	Мужчины, абсолютное число
1. Альтруистический	11	39	5	6
2. Рациональный	13	46	9	4
3. Эгоистический	4	14	3	1
Итого:	28	100	17	11

Тест В.И. Герчикова «Построение мотивационного профиля» [34]

Уважаемый сотрудник!

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

Тестовое задание

1. Что Вы больше всего цените в своей работе? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
- 2) Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
- 3) Что я чувствую себя полезным и нужным.
- 4) Что мне за нее относительно неплохо платят.
- 5) Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

2. Какое выражение из перечисленных ниже Вам подходит более всего? Дайте только один ответ:

- 1) Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
- 2) В своей работе я полный хозяин.
- 3) У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
- 4) Я ценный, незаменимый для организации работник.
- 5) Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

3. Как Вы предпочитаете работать? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
- 2) Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое.
- 3) Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
- 4) Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
- 5) Готов(а) делать все, что нужно для организации.

4. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Если предложат намного более высокую зарплату.
- 2) Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
- 3) Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
- 4) Если это очень нужно для организации.
- 5) При всех обстоятельствах предпочту остаться на той работе, к которой привык (привыкла)

5. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
- 2) Это прежде всего плата за мои знания, квалификацию.

- 3) Оплата за общие результаты деятельности организации.
- 4) Мне нужен гарантированный заработок – пусть и небольшой.
- 5) Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а)

Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода? Дайте только один ответ в каждом пункте:

6. Заработная плата и премии

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

7. Доплаты за квалификацию

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

9. Социальные выплаты и льготы, пособия

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

10. Доходы от капитала, акций

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

11. Любые дополнительные приработки

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

13. Доходы от личного хозяйства, дачного участка и т. п.

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

14. Выигрыш в лотерею, казино и т. п.

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

15. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ:

- 1) Работник должен относиться к организации как к своему дому и вместе с ней переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.
- 2) Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.
- 3) Работник приходит в организацию для самореализации. Организация обеспечивает работнику такую возможность, и извлекать выгоду для себя.
- 4) Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

16. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Чувствуют особую ответственность за свою работу.
- 2) Из-за стремления реализовать свои знания и опыт.
- 3) Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
- 4) Просто хотят выделиться или завоевать расположение начальства.
- 5) Хотят заработать, так как полезная инициатива должна вознаграждаться.

17. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Коллектив для меня важен, одному хороших результатов не добиться.
- 2) Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.
- 3) Мне нужна свобода действий, а коллектив эту свободу ограничивает.
- 4) Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.
- 5) Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

18. Представьте себе, что у Вас появилась возможность стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
- 2) Да, потому что это может увеличить мой доход.
- 3) Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
- 4) Вряд ли: на зарплатке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает.
- 5) Нет, не нужны мне лишние заботы.

19. Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Наиболее интересную, творческую.
- 2) Наиболее самостоятельную, независимую.
- 3) За которую больше платят.
- 4) Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».
- 5) Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

20. Что Вы прежде всего учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Его зарплату, доходы, материальное положение.
- 2) Уровень его профессионализма, квалификации.

- 3) Насколько хорошо он «устроился».
- 4) Насколько его уважают в организации.
- 5) Насколько он самостоятелен, независим.

21. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать сколько угодно ответов:

- 1) Освоить новую профессию.
- 2) Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
- 3) Перейти на менее удобный режим работы.
- 4) Работать более интенсивно.
- 5) Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.
- 6) Скорее всего я просто уйду из этой организации.

22. Если Вы руководитель, то что Вас привлекает прежде всего в этом положении? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
- 2) Возможность принести наибольшую пользу организации.
- 3) Высокий уровень оплаты.
- 4) Возможность организовывать работу других людей.
- 5) Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
- 6) Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

23. Если Вы не являетесь руководителем, то хотели бы Вы им стать? Можете дать один или два варианта ответа:

- 1) Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
- 2) Не против, если это нужно для пользы дела.
- 3) Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
- 4) Да, если это будет должным образом оплачиваться.
- 5) Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.
- 6) Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
- 7) Да, чем я хуже других?
- 8) Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

24. Укажите Ваш пол _____

25. Укажите Ваш возраст _____

26. Укажите Ваш стаж работы на ЗАО «КЗПВ» _____

Ключ к тесту

Определите количество ответов в каждой колонке. Колонка с максимальным количеством баллов (за каждый ответ – один балл) указывает на ведущий тип мотивации.

Идентификация типов трудовой мотивации

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номера) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	4	2	3	1	5
2	1	3	4	2	5
3	3	2	5	4	1
4	1	2	4	3	5
5	1	2	3	5	4
6					
7	1	1	3	3	
8	1	3	3		1
9		3			1
10	3	3	3	1	3
11	1		3		1
12	1	1		3	3
13				1	
14	3	3			1
15	2	3	4	1	4
16	5	2	3	1	4
17	4	2	1	3	5
18	2	4	1	3,1	5
19	3	1	5	2	4
20	1	2	4	5	3
21	4,6	1,4,7	1,2,4,5	1,2,4	2,5
22	3,6	5	2	1	4
23	4,6	3,5	2	1,3	7,8
Итого:					

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Результаты тестирования персонала по тесту В.И. Герчикова

«Построение мотивационного профиля»

Таблица 1

№ п.п.	Возраст, лет	Пол	Стаж работы, лет	Количество баллов				
				ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	45	жен.	25	24	33	16	16	11
2	42	жен.	9	36	26	11	16	11
3	57	муж.	1,5	22	26	21	20	11
4	32	жен.	3	20	23	19	22	16
5	23	муж.	0,75	16	21	15	12	36
6	35	жен.	6	29	15	15	26	15
7	40	муж.	10	26	25	16	21	12
8	42	жен.	16	30	25	15	17	16
9	35	жен.	6	33	28	13	15	11
10	39	жен.	1,5	15	21	29	17	18
11	43	муж.	17	19	26	28	15	12
12	48	жен.	29	23	18	12	21	26
13	39	жен.	19	20	30	19	12	19
14	57	жен.	38	17	16	21	33	13
15	42	жен.	20	19	20	31	16	14
16	57	муж.	35	19	26	19	17	19
17	34	муж.	2	28	24	32	19	24
18	39	муж.	19	35	25	15	15	10
19	45	жен.	24	19	19	29	15	18
20	41	жен.	23	18	22	19	18	23
21	37	муж.	15	26	25	15	19	15
22	50	муж.	30	24	30	15	15	16
23	60	жен.	42	25	18	30	15	12
24	46	жен.	10	25	18	17	19	21
25	44	муж.	10	25	18	18	18	21
26	40	муж.	10	26	18	15	18	23
27	50	жен.	30	19	16	19	29	17
28	55	жен.	13	32	19	16	15	18

Таблица 2

Мотивационный профиль	Абсолютное число	% от числа опрошенных
1. Инструментальный	11	39
2. Профессиональный	7	25
3. Патриотический	6	22
4. Хозяйственный	2	7
5. Люмпенизированный	2	7
Итого:	28	100

SWOT-анализ внутренней и внешней среды для выявления факторов развития ППО ЗАО «КЗПВ»

Таблица 1

S (strengths) – сильные стороны организации, способствующие ее росту и развитию	Значение фактора	O (opportunities) – благоприятные факторы, способствующие росту и развитию организации	Значение фактора
1	2	3	4
1. Наличие законодательной базы о правах и деятельности профсоюзной организации	+10	1. Содержательность и результативность Коллективного договора	+10
2. Право осуществления контроля выполнения обязательств Коллективного договора	+9	2. Введение системы оценки и мотивации сотрудников ППО ЗАО «КЗПВ» и членов профсоюза	+9
3. Авторитет председателя профкома	+9	3. Создание системы подготовки и переподготовки профактива	+8
4. Участие в управлении ЗАО «КЗПВ» (посредством коллективных переговоров)	+8	4. Активное участие в профсоюзной работе работников ЗАО «КЗПВ»	+8
5. Совместное решение социальных вопросов с администрацией ЗАО «КЗПВ»	+7	5. Активное участие в городских мероприятиях и укрепление положительного имиджа профсоюзной организации ЗАО «КЗПВ»	+7
6. Проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий	+7	6. Использование различных информационных технологий	+6
7. Массовость и доступность организации	+6	7. Разъяснительная работа среди членов профсоюза и привлечение молодежи	+6
8. Отсутствие коллективных и индивидуальных трудовых споров	+5	8. Распространение опыта практической деятельности	+5
Сумма: +120			
W (weaknesses) – слабые стороны организации, мешающие ее росту и развитию	Значение фактора	T (threats) – неблагоприятные факторы, угрозы, мешающие росту и развитию организации	Значение фактора
1	2	3	4
1. Система управления персоналом ППО ЗАО «КЗПВ»	-10	1. Зависимость деятельности ППО от экономических показателей ЗАО «КЗПВ»	-10

1	2	3	4
2. Отсутствие объектов социальной инфраструктуры в ведении ЗАО «КЗПВ»	-9	2. Негативное отношение администрации и работников ЗАО «КЗПВ» к председателю профкома	-9
3. Отсутствие полноты информации о деятельности ППО ЗАО «КЗПВ» у рядовых членов профсоюза	-8	3. Нестабильное социально-экономическое положение в стране	-8
4. Недостаток средств профбюджета для решения проблем и текущих вопросов	-7	4. Стереотипность мнения о деятельности профсоюзной организации в обществе	-7
5. Недостаточная работа в профгруппах	-7	5. Текучесть кадров на ЗАО «КЗПВ»	-7
6. Пассивность работников ЗАО «КЗПВ»	-7	6. Недостаточная освещенность в СМИ деятельности профсоюзной организации	-6
7. Недостаточная работа с молодежью и вновь принятыми на работу	-6	7. Отсутствие исполнительской дисциплины и слабый контроль	-5
8. Слабая вера в профсоюз (наличие разочарованности среди членов профсоюза)	-5	8. Изменения в законодательстве о деятельности профсоюзов (форс-мажор)	-5
Сумма: -116			