

Информирование членов Профсоюза в «первичке».

На базе профсоюзной организации муниципального лечебно-профилактического учреждения «Городская клиническая больница №1 г. Новокузнецка», которая входит в десятку крупнейших многопрофильных клинических больниц мира, состоялось выездное заседание постоянной комиссии по информационной политике Совета Федерации профсоюзных организаций Кузбасса.

Для информационного обеспечения членов Профсоюза используются все ресурсы, имеющиеся в больнице: газета, видеофильмы и ролики, стенды и профсоюзные уголки, информационные совещания и богатый раздаточный материал, рекламная и сувенирная продукция.

На протяжении последних 15 лет здесь создана продуманная система информирования членов профсоюза:

- установлены информационные связи между структурными подразделениями больницы;
- сформирована система доведения информации до профгрупп и рядовых членов профсоюза;
- организованы ежемесячные совещания с профсоюзным активом;
- отлажена система обучения;
- используются информационные материалы профкома, городской и областной организаций Профсоюза, ФПОК и ЦК отраслевого Профсоюза.

Первичная организация эффективно решает поставленную задачу – дойти до каждого члена Профсоюза.

Рассказывает председатель Людмила Багина:

– От чего в целом страдает Профсоюз? От того, что внизу не знают, что происходит в верхних эшелонах профсоюзной структуры. Мы стремимся эту «полосу отчуждения» ликвидировать. Профком информирует профгруппы, они – нас. Действует «обратная связь» - отчеты (контрольные листы), оперативная информация о проделанной работе. Разработано и действует положение о конкурсе на лучшего профгруппорга.

В каждом структурном подразделении есть профсоюзный уголок. Это небольшие стенды (формата А-3 или А-2) с оперативной и актуальной информацией. Помимо внутренней информации профгруппы, на стенде размещается «материал» профкома, чтобы люди знали, чем занимается наша профсоюзная организация. Кроме того, все члены профкома «закреплены» за подразделениями (профгруппами), являясь кураторами профкома.

У нас огромная больница, крупная профсоюзная организация – только профгруппоргов 85 человек. С активом профгрупп ежемесячно проводим совещания, на которых доводим информацию, даем раздаточный материал. По специальному плану проводим обучение различных категорий профактива.

При профкоме создана комиссия по работе с молодежью. Фильм о ее работе мы представили в департамент по работе с молодежью АКО. В больнице ведется планомерная работа по адаптации молодых специалистов. Все, что происходит в больнице, находит отражение на страницах газеты «Первая клиническая», профсоюзная организация - постоянный корреспондент газеты..

Имиджевая группа разрабатывает оформление, макетирует баннеры, печатает открытки, готовит мероприятия, мобильные стенды, эскизы сувениров, ПР-продукции, выпустили несколько книг к юбилеям больницы. У нас есть свой гимн, официально зарегистрированный логотип, положение о нагрудном знаке, Доске почета. Сейчас в подразделениях больницы идет заключительная работа по обсуждению этического кодекса работников больницы, ждем замечания и предложения от структурных подразделений. В больнице создан и работает музей её истории, в нем свое место занимает экспозиция профсоюзной организации.

В прошлом году МЛПУ «ГКБ № 1» стала лауреатом Премии Правительства РФ в области качества предоставления медицинской помощи.

Все это стало возможным благодаря сотрудничеству руководства больницы, которую возглавляет Дмитрий Григорьевич Данцигер, и профсоюзного комитета во главе с Людмилой Дмитриевной Багиной.

Март, 2010 г.



Ее называют дипломатом

Тридцать семь лет Фёдорова Раиса Рихартовна работает в Кемеровской областной психиатрической больнице. И почти столько же ее судьба связана с Профсоюзом. Начало работы в больнице было ознаменовано избранием ее в состав профкома.

– Мне повезло, – рассказывает Раиса Рихартовна – В нашей больнице издавна заведено: администрация и профком работают в тесной взаимосвязи. Деятельности профкома большое внимание уделяли и прежние руководители: М. А. Мазур, Г. Г. Платонов, В. Э. Новиков. Сегодня эту традицию продолжает главный врач больницы В. А. Сорокина.

Традиция традицией, но отношения формируют люди. В коллективе Раису Рихартовну считают дипломатом. Она так строит отношения с руководством больницы и рядовыми работниками, что от этого выигрывают все: члены профсоюза, которые получают исчерпывающую консультацию, а главное – поддержку и защиту; руководители больницы и подразделений, которые видят в ней партнера, решающего вопросы предельно объективно, со знанием

дела и проблем работников. А отсюда в коллективе здоровый психологический микроклимат.

В больнице регулярно проходят врачебные конференции. Многие врачи заняты наукой: защитились или работают над кандидатскими и докторскими диссертациями. Восемьдесят процентов врачей имеют высшую категорию, четыре медсестры – высшее сестринское образование. Проблемы, конечно, есть, куда от них денешься. Приходят молодые грамотные врачи, а заработная плата низкая, работа тяжелая. Сколько надо нервов и терпения. Трудно приходится младшему медперсоналу, бывает, что и не выдерживают, уходят. Зарплата маленькая, а требования к профессионализму большие.

Важнейший документ в больнице – коллективный договор, где отражены все социальные льготы и гарантии работникам. К примеру, при прохождении специализации по профилю работы возмещается 100 процентов стоимости затрат по предъявляемому документу; выделяется материальная помощь работникам, нуждающимся в дорогостоящем или санаторно-курортном лечении, в случае кражи или порчи личного имущества, на погребение. При затруднительном положении работника комиссия по оказанию материальной помощи, в состав которой входит председатель профкома, внимательно рассматривает его заявление и принимают решение об оказании помощи.

Ни одно мероприятие в больнице не проходит без участия профкома. Вот протокол заседания тарификационной комиссии. Вот документы комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, улучшающие положение сотрудников. И это в нынешнее непростое время!. Сегодня фонд соцстраха не выделяет санаторно-курортные путевки работникам. Поэтому встал вопрос: как сотруднику поддержать свое здоровье? Администрация и профком больницы решают его так. Человек берет путевку за свой счет, приносит копии документов и подает заявление на материальную помощь. В зависимости от стоимости путевки ему выделяется определенная сумма. Члену профсоюза дополнительно финансово помогает и профком.

– Хочу особую благодарность высказать обкому профсоюза работников здравоохранения, – говорит Федорова. – Он активно участвует в оздоровлении наших сотрудников, выделяя путевки на санаторно-курортное лечение членам Профсоюза. В больнице я являюсь председателем комиссии по социальному страхованию и членом комиссии по распределению материальной помощи. Знаю сотрудников, их беды, поэтому мне проще. У нас действует Ссудный фонд, выделенный администрацией Кемеровской области во временное распоряжение (для выдачи ссуд молодым специалистам в размере 15 тыс. рублей сроком до трех лет). Действует положение о премировании. В больнице мы трудимся по бригадной форме: ежемесячно с учетом выполненного объема и качества работы определяется коэффициент трудового участия (КТУ) и каждому подразделению доводится лимит фонда заработной платы с учетом сложившихся показателей. Первоначально при подведении итогов спорили до хрипоты. Сегодня система отработана до мелочей. На заседании комиссии обязательно присутствуют заведующие отделениями. Решают не эмоции, а факты. Причем при распределении КТУ все предельно гласно. В коллективе знают, есть фонды: врачебный, сестринский и санитарский. И взять средства из одно и передать в другой – невозможно. Бывают спорные моменты, но они решаются на только основе закона.

– А что касается детского отдыха?

– Третий год мы отправляем наших детей в Анапу в санаторий «Россиянка». Стоимость путевки для ребенка 21 тыс. рублей. Большая заслуга администрации области и больницы в том, что для родителей она бесплатная.

– Как в нынешние времена это получается?

– По социальному страхованию на ребенка в день положено 600 рублей, а путевка стоит 1 тыс. при 21-дневном пребывании в санатории. Для того чтобы оплатить разницу в стоимости путевки плюс проезд и питание в поезде туда и обратно, администрация и профком больницы ищут спонсора и заключают с ним договор. В прошлом году, да и в позапрошлом, отдыхало 25 детей, а в этом году – только 18. С детьми едут два руководителя группы, врач и медсестра. Отправить детей в Анапу непросто. Это и санэпидстанция, и железнодорожные билеты, и договоры, и сопровождение, и справки... Конечно, желающих больше, чем 18. Чтобы не было недовольств, профком решил: в этом году поехали те дети, которые ни разу не оздоравливались в этом санатории. Всем остальным профком приобрел путевки в оздоровительные лагеря на Алтай «Обские плесы», в Новосибирск «Тимуровец» и «Чкаловец», а также в Осинники и Шерегеш. И все это благодаря тесному сотрудничеству профкома с региональным отделением фонда социального страхования.

С работниками вновь принятыми на работу Раиса Рихартовна обязательно встречается и ведет разговор о вступлении в Профсоюз. Конечно, есть сомневающиеся: вступать или не вступать, но, придя в коллектив, они видят, что профком на страже их интересов: лечение, жилье, ссуды молодым, материальная помощь, тарификационные списки занятых на вредных и тяжелых условиях труда, выдача молока и многое-многое другое – все это сфера профкома и председателя профсоюзной организации. Все знают, что Профсоюз следит за соблюдением законодательства и нормативных актов больницы, выполнением социальных гарантий, условий работы, охраны труда и здоровья. Здесь медработники видят, что слова Профсоюза не расходятся с делом.

– Если у работников возникают вопросы, то я иду за их решением к главному бухгалтеру, в отдел кадров, к экономисту, руководству больницы. А в основном мы понимаем друг друга сразу. Бывает, вопрос сложный – доказываю, убеждаю. Поэтому и нет конфликтов в коллективе.

К заявлениям, поступившим в профком, Раиса Рихартовна подходит ответственно, переживает за каждого. В решении любого вопроса она действует так, чтобы у члена Профсоюза не было никакого сомнения или какой-то недосказанности. Все предельно открыто. «Не навреди, а помоги!» – таков ее девиз. Ни одному человеку не было отказано в материальной поддержке. Если руководство больницы или обком Профсоюза дали поручение, то она будет тревожиться, пока его не выполнит. Раиса Рихартовна – человек последовательный, собранный, не раскидывается по мелочам, видит сразу суть дела, если даже решение вопроса не в ее компетенции – подскажет члену Профсоюза, куда обратиться. По характеру – строгая, но справедливая. За это и уважают ее в коллективе. В обкоме Профсоюза ее охарактеризовали словами «дипломат» и «радеет за людей».

– Да, меня называют дипломатом, – улыбается Раиса Рихартовна. – Мне важно, чтобы в коллективе была такая атмосфера, когда с радостью идешь на работу. В профсоюзном комитете у нас хорошая команда. Это Тамара Николаевна Горелова – зам. главного врача по среднему медицинскому персоналу, Георгий Леонидович Устьянцев – зам. главного врача по внебольничной помощи, Людмила Михайловна Кубекина – начальник планово-экономического отдела, Дмитрий Викторович Слепцов – зам. главного врача по финансовым вопросам, Вера Ивановна Гапошкина – старшая медицинская сестра стационара, Ольга Михайловна Кушнарёва – участковый врач детского диспансера, и Игорь Александрович Федин – врач стационара. Представлен весь структурный и профессиональный срез нашего коллектива. Вопросы трудового права согласовываются с профкомом. И конечно, наши незаменимые помощники – специалисты обкома Профсоюза.

Раиса Рихартовна – освобожденный председатель профкома и на полставки трудится врачом. Не может она оставить свою любимую работу, ибо нашла здесь призвание, снискала уважение коллег. Она отличник здравоохранения, награждена медалью Кемеровской области «За особые заслуги перед Кузбассом» третьей степени. У нее большой арсенал профсоюзных наград. Но самое главное – доверие и уважение коллег, членов Профсоюза!

Беседовала Валентина Лещенко,
главный специалист ФПОК по работе со СМИ

июль, 2009 г.

Объять необъятное

О работе обкома Профсоюза можно судить по настроению в первичках: я еще раз убедилась в этом, собирая материал для «Газеты профсоюзА» в организациях Кемеровской области. Для профактива на местах очень важно ощущать поддержку сильного обкома, надежный тыл. Это придает людям уверенность, ощущение того, что они идут в правильном направлении и действуют не в одиночку, а заодно с сильной и влиятельной структурой.

Конечно, нет правил без исключений, и в малочисленных областных организациях трудятся председатели первичек, достойные уважения, но это уважение как раз основано на том, что они – энтузиасты-одиночки, несущие всю нагрузку на своих плечах. А сильный обком – это консультации высококвалифицированных профсоюзных специалистов и качественная агитационная продукция, это обучение профактива по всем актуальным направлениям и оперативное предоставление первичкам информации обо всех изменениях в законодательстве. А главное – это постоянный контакт, движение, деятельность, которая просто не дает застаиваться.

Я еще раз укрепилась в этом, побывав в профорганизации МУЗ «Городская больница № 1» г. Ленинск-Кузнецкий. Общение с председателем Натальей Ивановной Надежкиной способно вселить веру в светлое будущее профессиональных союзов даже у самого заядлого скептика. Она спокойна и уверена, и создается впечатление, что знает



ответы на все вопросы. Когда я сообщаю об этом своем подозрении, она смеется, но потом говорит: «Вообще-то профком действительно является информационным центром нашего учреждения. Важные документы, положения, решения, консультативные материалы, касающиеся оплаты или охраны труда, мы получаем оперативнее всех, спасибо обкому и горкому Профсоюза. А потом уже даем их для изучения бухгалтерии, юристам и экономистам – нам не жалко!»

Председатель Ленинск-Кузнецкого горкома Профсоюза работников здравоохранения Любовь Васильевна Дальчанина разговаривает с Натальей

Ивановной, как родственные души, подхватывая на лету и продолжая неоконченные фразы друг друга. Еще бы, столько лет работать в плотной связке – можно научиться понимать друг друга без слов! Ежедневный контакт с горкомом тоже дает результат: профактив горбольницы всегда в курсе профсоюзных новостей, предстоящих конкурсов и мероприятий.

Но одна из главных составляющих успеха – это понимание со стороны руководителя: главный врач больницы Юрий Викторович Шелухович — не просто член Профсоюза более десяти лет: он избран в президиум обкома! Когда руководитель полностью на стороне работников, принцип соцпартнерства реализовать проще, чем в ситуации с собственником, который стремится всеми способами сэкономить свои деньги.

Вооружившись такой поддержкой со всех сторон, профком имеет в коллективе авторитет, благодаря которому 95-процентный уровень профсоюзного членства выглядит со стороны как нечто само собой разумеющееся. Но, на самом деле, это результат активной мотивационной работы. Во-первых, всех вновь пришедших сотрудников сразу после отдела кадров обязательно ведут в профком – и за последние годы ни один новичок не отказался вступить в профсоюзные ряды. Во-вторых, председатель регулярно собирает профгруппоргов и рассказывает, «что на сегодняшний день мы имеем за свой один процент от зарплаты и почему быть в Профсоюзе выгодно». К тому же всех впервые избранных профактивистов учат на уровне горкома или в обкома Профсоюза, так что они вступают в должность заряженными на активную деятельность и работают с удовольствием.

А в-третьих, обком предоставляет очень много наглядной агитационной продукции, так что не только на профсоюзном стенде, а в каждом отделении висят плакаты, в которых рассказывается о целях и задачах Профсоюза, льготах для его членов, а также описан порядок приема и указаны контактные телефоны специалистов областного комитета Профсоюза.

Что удастся сделать профкому для своих подопечных? Пожалуй, самое главное, это то, что у специалистов больницы нет очереди на льготные жилищные ссуды: все заявки удовлетворяются. Кроме того, для привлечения свежих кадров удалось найти договоренность с администрацией города о предоставлении жилья в строящемся доме для молодых специалистов разных отраслей.

По инициативе профкома заключаются договоры дополнительного медицинского страхования со страховыми компаниями, поэтому у сотрудников нет проблем с оплатой сложных обследований, операций. Правда, с санаторным лечением работников вопрос решается пока паллиативно: без отрыва от работы врачи получают оздоровительные процедуры в центре «Элигомед». Вместе с отделом охраны труда профком внимательно следит за состоянием здоровья сотрудников, раздает им направления на необходимые анализы и обследования. Зато заявки на оздоровление детей в последние годы удовлетворяются полностью за счет средств ФСС. Кстати, с ним профком работает напрямую, а значит, есть возможность выбирать санатории индивидуально, по заболеванию.

Детей сотрудников также поощряют за хорошую учебу: в зависимости от класса им платят стипендию от 300 до 500 рублей ежемесячно. Не забывают и пенсионеров: при выходе на заслуженный отдых им выплачивают пособие в размере оклада. А для работающих сотрудников Ленинский-Кузнецкий горком Профсоюза одним из первых в области добился прибавки в размере 20 процентов за работу в вечерние часы.

Особенно сильная сторона работы профкома – это охрана труда. «Василий Петрович Карагод говорит, что на нашей базе можно открывать школу подготовки кадрового резерва по охране труда», — сообщает Наталья Ивановна.

Авторитет профкома заметен во всем: ни одно решение, касающееся сотрудников больницы, не проходит без согласования с Профсоюзом. Он также участвует в распределении любых дополнительных средств. Профком, в свою очередь, берет на себя многие сложные организационные вопросы, например, разработку положений, касающихся новых проектов (диспансеризации, родовых сертификатов и т.п.). «Все сложные вопросы адресуются к нам. Невозможно объять необъятное, но мы из года в год это успешно делаем», — смеется Наталья Ивановна. И мне как-то не верится в ее слова о том, что она хочет уступить свое место кому-нибудь другому, а сама уйти на покой: ну, какой покой, когда столько еще предстоит сделать?

**Юлия Борисова, специалист
отдела организационной работы ФПОК
апрель, 2008 г.**

Грани социального партнерства

Последнее время термины «социальное партнерство», «конструктивный диалог» не сходят со страниц газет, звучат в новостях на радио и телевидении. Однако, на мой взгляд, мы понимаем его сегодня узко, только как положительные отношения сторон социума (например, власти и профсоюза или профсоюза и работодателя) друг к другу. Но ведь при партнерстве неизбежны критика (желательно, конструктивная), разный взгляд на решение сложных проблем.

Возможен ли диалог, когда у нас все отлично и все довольны? Зачем тогда нужен профсоюз? Действительно ли власть и профсоюз могут быть партнерами? Могут, если обе стороны в трудных, кризисных ситуациях не делают вид, что все хорошо, а совместно ищут пути выхода, прислушиваются к мнению друг друга, как, например, глава города Анжеро-Судженска Александр Владимирович Готфрид и Вера Павловна Бебишева, председатель городской организации профсоюза работников здравоохранения. Недаром в этом году глава города получил благодарственное письмо от обкома профсоюза работников здравоохранения за эффективное социальное партнерство с Профсоюзом.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ЗАДАЧИ

Вере Павловне совместно с органами власти удалось решить некоторые из профсоюзных задач. Например, проблему оплаты обучения врачей на курсах повышения квалификации (раз в пять лет работодатель оплачивает медикам такую учебу, что теперь прописано в коллективном договоре). Установлена 20-процентная надбавка за работу в вечернее время всем работникам учреждений, финансируемых из системы обязательного медицинского страхования (ОМС). В Анжерке это касается не

только медиков, но и всех работающих в сфере здравоохранения. Создана студенческая профсоюзная организация в медколледже города, о чем велись достаточно сложные и долгие переговоры.

Однако на полпути Вера Павловна останавливаться не собирается, нерешенных вопросов еще много.

Большую тревогу вызывает здоровье медицинских работников. После проведения дополнительной диспансеризации оказалось, что сапожник без сапог - лишь 30 % работников здравоохранения города можно назвать здоровыми. На путевки, которые за 50 % стоимости предлагает обком отраслевого Профсоюза, - очередь, их явно не хватает. Провели аналогию: работники железной дороги имеют право на бесплатный проезд, почему бы не сделать бесплатным лечение для работающих в медицинских учреждениях? Вопрос поставлен, и некоторые главные врачи ЛПУ решили поддержать своих работников



хотя бы витаминотерапией.

Несмотря на повышение заработной платы работников здравоохранения, есть в этой сфере низкооплачиваемые работники - санитарки, получающие около 2 тысяч рублей, их зарплата не достигает даже минимального размера оплаты труда по Кемеровской области (2300 рублей). «Возможно, кто-то скажет: не получили они образования, вот и получают гроши - сами виноваты, - уточняет Вера Павловна. - Но необходимость в этой работе есть, значит, нужны и такие работники, которые выполняют, кстати, очень грязную и трудную работу. К тому же в нашей организации профессоров, докторов, санитарок, у нас есть члены Профсоюза».

Трудности в городе и с медицинскими кадрами - молодежь не хочет ехать в провинцию. Здесь, правда, есть предложения от администрации города: в Анжеро-Судженске строятся новые дома, в которых 6 квартир выделяют молодым специалистам-медикам на льготных условиях: 50 % от стоимости квартиры специалист получит бесплатно, на оставшуюся половину ему дадут беспроцентную и без первоначального взноса ссуду. Так что, выпускники медакадемии, Анжерка с новыми квартирами и гарантированной работой ждет вас!

АКЦИИ ПРОФСОЮЗА

Свою энергичность Анжерский горком профсоюза доказывает разными формами работы. В мае этого года первичная профсоюзная организация студентов медицинского колледжа провела акцию «Молодежь против СПИДа»: студенты устроили митинг, читали стихи, минутой молчания почтили память умерших от инфекции.



Накануне Дня защиты детей на территории городской больницы зазеленела будущая дубрава - акцией «Посади дерево» отметили наступающий праздник молодежные профактивисты. Вера Павловна в домашних условиях выращивала саженцы редких для Сибири деревьев - дубков. Главный врач МУЗ «Центральная городская больница» Роман Владимирович Грабец поблагодарил студентов за подарок. Кстати, ухаживать профактивистам за дубками почти не приходится - желающих хоть отбавляй!

РУССКИЙ СКАЗ НА ПРОФСОЮЗНЫЙ ЛАД

День медицинского работника Анжерка отмечает с размахом. В этом году 9 июня, накануне профессионального праздника, звучали на сцене Дворца культуры «Центральный» в честь медицинских работников слова признательности от администрации города, от Профсоюза; были цветы, подарки, грамоты, но кульминацией торжества стал финал конкурса на лучшего профсоюзного лидера. Четыре очаровательные председательницы первичных организаций Профсоюза демонстрировали свой профессионализм, кругозор и, конечно, артистизм. Финал проходил в три этапа: визитная карточка, блиц-опрос на профсоюзную тематику и сказка «Русский сказ на профсоюзный лад».

Руководители поликлиник, отделений горбольницы принимали непосредственное участие в конкурсе - именно они должны были презентовать своих председателей ППО. Чего тут только не было: и гимны, и

восточные танцы, и видеофильмы о работе участниц, и вдруг «превратившиеся» в детей работники детской поликлиники.

В конкурсе «блиц-опрос» равных не было Татьяне Куценко, председателю профорганизации поликлиники № 2. Она не только ответила на все вопросы, но и сделала точные ссылки на статьи Трудового кодекса РФ.

Победителем стала Ирина Плешкова, председатель профорганизации женской консультации. Перед жюри и зрителями она предстала в роли царицы, к которой с жалобами идут на прием члены профсоюза. Отдельно стоит отметить декорации, используемые участниками конкурса, видимо, не одну ночь резали, клеили, шили себе реквизиты профсоюзные лидеры. За «своих» пришли «болеть» целые коллективы. Перед тем, как жюри огласило итоги, болельщики устроили собственный конкурс - «Кто громче крикнет, свиснет, гикнет». Кстати, помогал коллектив и на сцене - без них, рядовых членов Профсоюза, не обошлась ни одна сценка.

Кстати, конкурс выявил еще одну грань социального партнерства: в отношениях председатель профкома - члены профсоюза.

**Наталья Малахова, специалист
отдела организационной работы ФПОК
июнь, 2008 г.**

Профсоюзный авангард

Президиум Кемеровской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ принял решение об участии во всероссийском конкурсе Профсоюзный авангард, объявленный газетой «Солидарность».

Материалы, представленные на конкурс:

Организация коалиционной программы лояльности "Наш Профсоюз открыт для всех"



Кемеровская городская организация профсоюза работников здравоохранения РФ насчитывает: 6 198 членов Профсоюза, в том числе: 2138 - врачи, 12 - руководители учреждений, 7 - провизоры и фармацевты, 2430 - средний медицинский персонал, 1616 - прочий персонал учреждений. Председатель - Оксана Михайловна БРАГИНА.

Кемеровский городской комитет профсоюза работников здравоохранения РФ, считает приоритетными в своей деятельности несколько направлений - совершенствование внутрипрофсоюзной работы, дальнейшее укрепление профсоюзной организации, увеличение численности членов профсоюза и усиление мотивации профсоюзного членства.

В решении задачи по увеличению численности членов Профсоюза значительную роль играет имидж

профсоюзной организации. Позитивный имидж является необходимым условием для достижения профсоюзной организацией устойчивого и положительного развития делового успеха.

Для усиления мотивации профсоюзного членства нужны так же и материальные стимулы. Это, прежде всего, предоставление дополнительных преимуществ и обеспечение социальных гарантий членам Профсоюза. Считая необходимым расширить перечень оказываемых услуг за счёт новых направлений деятельности, президиум городского комитета Профсоюза одобрил инициативу лидера городской профсоюзной организации и принял решение о совместной работе с дисконтной системой.

В 2010 году празднуется 20-летие общероссийского отраслевого Профсоюза. В рамках юбилейных мероприятий Кемеровская городская организация профсоюза работников здравоохранения РФ совместно с оператором Российской дисконтной системы «Золотая середина» в г. Кемерово реализуют новый проект - коалиционную программу лояльности «Наш Профсоюз открыт для всех». Уникальность проекта заключается в общественно-полезном и социально-ориентированном взаимодействии Профсоюза и бизнес – структур.

Цель программы – укрепление Профсоюза за счёт привлечения новых членов, повышение его авторитета и влияния в обществе.

Задачи программы:

- максимальное удовлетворение широкого круга потребностей членов Профсоюза работников здравоохранения;
- формирование позитивного имиджа Профсоюза, привлекательного для различных категорий трудящихся;
- экономия семейного бюджета членов Профсоюза.

Важнейший элемент программы – личная пластиковая дисконтная карта члена Профсоюза. Немаловажно, что карта выполнена в «профсоюзном» дизайне и является своеобразным «членским билетом», предоставляющим дополнительные привилегии ТОЛЬКО членам профсоюза работников здравоохранения РФ.

За счёт размещения на карте логотипа Российской дисконтной системы «Золотая Середина», она приобретает дополнительные функции в виде более 150 скидок на различные товары и услуги в торгово-сервисных предприятиях г. Кемерово и более 3000 по всей России. Этот проект позволяет построить долгосрочную работу с торгово-сервисными предприятиями города Кемерово.

Партнерами программы являются аптеки, автозаправки, парикмахерские, магазины одежды и строительных материалов, бытовой техники, медицинские центры, школа иностранных языков, кинотеатр. На очереди – спортивно-развлекательные заведения, книжные магазины, строительно-ремонтные компании. Уже в конце мая владельцы карт получают sms уведомление о первой акции по предоставлению дополнительных привилегий, которые в будущем будут проводиться ежемесячно.

Количество членов Профсоюза – владельцев карт, задействованных на первом этапе проекта длительностью один год, составляет более 5 000 (пять тысяч) человек. Общая продолжительность проекта – не менее 3-х лет.

Принять участие в реализации Программы организация решала не спонтанно, а детально просчитав ее экономическую эффективность, т.е. выгоду для семейного кошелька членов Профсоюза. Например, купив телевизор стоимостью 10 000 рублей и получив скидку в 5%, семья сэкономит 500 рублей! Или, купив материалы для ремонта на сумму 15 000 рублей и получив такую же скидку, экономия составит уже 750 рублей. По подсчетам, среднестатистическая семья из 3-х человек с ежемесячным доходом на одного члена семьи в 10 000 рублей, за год в среднем может экономить 10 – 15 000 рублей, т.е. один

среднемесячный заработок!

Проект дает возможность четко отследить прямой экономический эффект от реализованных мероприятий для членов Профсоюза и позволяет создать электронную базу данных, для более эффективной деятельности профсоюзной организации (оперативное информирование, смс- голосование, опрос и т.д.), вести электронный учет членов Профсоюза. Кроме того уникальность программы заключается в возможности, представителям бизнеса, надолго обрести дополнительных постоянных клиентов среди платежеспособной аудитории.

Информация о проекте «Наш Профсоюз открыт для всех» размещается в нескольких коммуникационных каналах: каталог привилегий «Золотая Середина», ежемесячная газета «Профсоюз-ЗА», информационные стенды профсоюзных организаций, адресные e-mail и sms –рассылки, рекламные ролики на уличных ЖК-мониторах.

Дисконтная программа «Наш Профсоюз открыт для всех» получила широкую поддержку членов Профсоюза и продолжает развиваться. Опыт данной работы заинтересовал многие организации профсоюза работников здравоохранения РФ, а так же организации профсоюзов других отраслей.