

## **КОДЕКС профсоюзного работника (профсоюзного активиста) Минской городской организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения**

1. Основная задача Минской городской организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения (далее – организации) представлять и защищать социально-трудовые и профессиональные права и интересы членов профсоюза, динамично развиваться, быть способной к решению будущих проблем, стараться стать одной из лучших профсоюзных организаций профсоюза.

### **2. Шкала приоритетов.**

#### **2.1. Наши члены профсоюза.**

Если мы не позаботимся о наших членах профсоюза, за нас это сделает кто-нибудь другой. Удовлетворенность членов профсоюза нашей работой является критерием нашего успеха. Мы добьемся успеха только тогда, когда примем исчерпывающие меры по реализации обоснованных потребностей наших членов профсоюза и будем идти на шаг впереди по прогнозу этих потребностей. Мы постоянно стремимся стать ближе к нашим членам профсоюза. Это определяется не только тем, где мы располагаемся, но и тем, что мы делаем и как ведем себя по отношению к каждому члену профсоюза.

Мы осуществляем защиту членов профсоюза, осознавая, что именно они оплачивают наш труд.

#### **2.2. Шкала приоритетов организации.**

Успех нашей организации определяется той ценностью, которую мы имеем в глазах наших членов профсоюза. Она во многом зависит от наших знаний, умений и практических навыков. Если каждый из нас работает эффективно, это означает, что и организация в целом тоже работает эффективно; и это вместе делает организацию надежным защитником интересов своих членов профсоюза.

#### **2.3. Ответственность.**

Табель профсоюзных рангов для нас не главное, у нас есть ответственность за выполняемую работу. Ответственность означает, что каждый из нас готов взять на себя персональные обязательства и действовать в соответствии с ними.

Мы уважаем своих коллег и ведем себя по отношению к ним открыто. Мы хотим предоставить члену профсоюза нашу высокопрофессиональную работу по защите его прав и интересов.

#### **2.4. Доверие.**

Доверие должно быть взаимным. Но начинается оно с себя. Беря на себя, ответственность, мы строим атмосферу доверия у наших членов профсоюза. Такое доверие к нашей организации основывается на нашей честности, серьезном подходе к делу и уважении Устава профсоюза и законов Республики Беларусь.

Без доверия невозможно нести ответственность.

#### **2.5. Общение.**

Общение - это откровенный и взаимно открытый процесс обмена достоверной информацией. Она позволяет нам знать, в какой точке мы находимся, и помогает нам работать единой командой.

Для эффективного обмена информацией необходим непредвзятый подход. Это требует честности, гражданского мужества и готовности как критиковать других, так и принимать критику в свой адрес, находясь при этом на любом должностном уровне.

Каждый из нас должен получать исчерпывающую информацию, необходимую для выполнения своих служебных обязанностей и принятия решений. Мы взвешиваем все "за" и "против", а не обвиняем или оправдываем. Мы внимательно слушаем других и пытаемся их понять.

#### 2.6. Сотрудничество и работа в одной команде.

Вместе, в команде, мы намного сильнее, чем каждый из нас в отдельности. Мы представляем собой единую организацию, а не комбинацию из отдельных первичных организаций. Коллегиально принятые решения выполняются всеми. Мы работаем как единая команда. Наше сотрудничество требует честности и взаимного уважения и прежде всего - готовности прийти на помощь друг другу в любой ситуации.

#### 2.7. Достижение цели.

Чтобы достигнуть своей цели, необходимо знать пути ее достижения. Каждый профсоюзный работник и активист имеет право на четкое определение направлений его работы. Конференции и пленумы организации ставят цели перед всей организацией. Президиум, руководство городского комитета и председатели профкомов определяют коллективные и индивидуальные задачи.

Существуют три простых принципа достижения цели: предоставлять работникам оптимальную свободу действий, оказывать им поддержку настолько, насколько она им необходима, и давать им оптимальное количество указаний.

Нам нужны работники, умеющие приспосабливаться (адаптироваться) к меняющимся условиям, целеустремленные и способные находить эффективные решения в пользу членов профсоюза.

#### 2.8. Обучение и развитие.

Профессионализм - это те же мышцы. Чем чаще их тренируешь, тем крепче они становятся. Обязанностью руководителя является создание для каждого профработника и профсоюзного активиста условий, направленных на развитие его профессиональных и личных качеств в плане профсоюзной работы. Профсоюзная работа основана на ответственности и ясности целей. Вот почему нам необходимы такие сотрудники и профсоюзные активисты, которые получают удовлетворение от работы, стремятся к самосовершенствованию и предпринимают для этого конкретные действия. Чем лучше становится каждый из нас, тем лучше становится организация в целом.

#### 2.9. Будущее и перемены.

Подумай над тем, что ты будешь делать завтра, прежде чем завтрашний день решит, что он будет делать с тобой. Мы хотим быть хозяевами своей судьбы. Вот почему мы, не забывая лучшие традиции, должны быть новаторами в своем деле и разрабатывать собственные новые направления "развития" профсоюзного движения. Мы постепенно адаптируем наши способности, действия и общественные технологии к потребностям рынков труда и капитала. Мы всегда ищем лучшие пути решения. Новаторство означает для нас творческое мышление, принятие новых обязательств и преодоление периодов неопределенности, даже если приходится расставаться со старыми привычками.

### 3. Основные принципы управления организацией.

#### 3.1. Обязанности руководителей.

Обязанностью руководителей является прогнозирование, планирование, организация, контроль в руководимых ими организациях с достижением максимально возможной полезности для членов профсоюза. Важнейшими задачами руководителей являются продуманное разделение и распределение работы, определение сферы ответственности и координация действий профсоюзных кадров и актива с целью достижения наилучших общих результатов. Это единственный путь к полному использованию имеющегося потенциала

профсоюзного актива, достижению краткосрочных и долгосрочных целей отдельно взятой профорганизации в рамках выполнения более крупных корпоративных задач.

### 3.2. Сотрудничество и рабочая атмосфера.

Мы стремимся к созданию атмосферы уважения и терпимости [во взаимоотношениях друг с другом. Именно поэтому руководители профорганизаций способствуют сотрудничеству и обмену информацией как в рамках своих организаций, так и в отношениях с другими организациями организации.

Мы ожидаем от руководителей профорганизаций создания такой рабочей атмосферы, которая повышала бы преданность профсоюзных работников и актива своему делу, поощряла их к улучшению деятельности и, таким образом, увеличила бы степень их удовлетворенности работой. Руководители также должны быть образцом для подражания в том, что касается желаний работать, чувства ответственности, поведения и преданности по отношению к профсоюзу.

### 3.3. Доведение информации до сведения сотрудников.

Руководители должны своевременно информировать своих сотрудников и профсоюзный актив по всем вопросам, влияющим на их деятельность, а также о содержании документов, инструкций и иных нормативных актов. Они способствуют осведомленности профсоюзного актива о конкретных планах и действиях профсоюза.

## 4. Имидж организации профсоюза.

Имидж - путь к успеху. От популяризации нашей организации зависит не только ее численность, но и успех нашей деятельности во взаимоотношениях с работодателями, органами власти и другими организациями. Конечно, основой успеха является работа, но часто этого недостаточно. Важно уметь эффективно представлять свою деятельность. Для этого в профсоюзных комитетах и аппарате городского комитета данная работа должна быть поручена сотруднику (активисту), занимающемуся формированием благоприятного корпоративного имиджа организации. В функции этих людей должны входить передача членам профорганизации и всем работникам максимума полезной информации о проводимых профсоюзом мероприятиях, осуществление обратной связи. Кроме этого, необходимо использовать все возможности информационных технологий: профсоюзные стенды, листовки, корпоративные газеты предприятий, профсоюзные издания, электронную почту и сайт в Интернет и др. - для распространения информации о профсоюзе, его акциях и профсоюзных активистах.

Корпоративный имидж нашей организации определяется также уровнем текстовых и речевых коммуникаций: фирменное имя, девиз, тексты (статьи), информационные пакеты для прессы, интервью, риторика. Броско и ярко оформленное визуальное представление организации лучше запоминается и дольше хранится в памяти людей: логотип, шрифт, цветовая гамма, фото, плакаты, деловые награды, бланки документации, служебные вывески, таблички, профсоюзная символика, правила поведения, интерьер помещений, рабочих мест. Должен присутствовать фирменный стиль - художественное решение элементов профсоюзного имиджа позволяет достичь популярности организации: проспекты, буклеты, диски, блокноты, авторучки, значки, листовки, плакаты, пакеты, футболки, сумки, публичные мероприятия и т.д. Выполненные в едином стиле, они формируют общую картину корпоративного профсоюзного имиджа, привлекательного и солидного образа организации, ее корпоративной культуры.

Фирменный стиль - это и стандарты, порядок, унификация служебной информации, и характер деловых отношений. Они не являются только внешними, своим единообразием они способствуют созданию и внедрению внутри организации корпоративной профсоюзной дисциплины и культуры у членов нашей организации.

Корпоративный имидж объединяет членов организации и формирует командный дух.

## 5. Правила делового поведения профсоюзного работника и активиста организации.

Каждый профсоюзный работник

- живая частичка организации. Мы - составные элементы мнения об организации, в которой работаем, и для поддержания корпоративного имиджа обязаны постоянно соблюдать нормы делового поведения.

Для формирования атмосферы доверия и согласованности в профсоюзной организации рекомендуется следующий свод правил:

- 1). Не будь посторонним: чаще бывай с людьми, не отгораживайся от них дверью кабинета.
- 2). Называй собеседников по имени, когда разговариваешь с ними: люди любят, когда их помнят и узнают.
- 3). Держи актив и членов профсоюза в курсе дел; когда они знают, какие решения принимаются наверху, они и с тобой будут делиться информацией о том, что происходит на их уровне.
- 4). Доводи до сведения профработников и актива, что ты ценишь их советы и нуждаешься в них.
- 5). Прислушивайся внимательно к тому, что предлагают коллеги и члены профсоюза, и будь справедливым в их оценке.
- 6). Не реагируй слишком эмоционально, когда кто-то говорит что-нибудь нелицеприятное. Имей бесконечное терпение. Если ты не прав, признай это быстро и решительно.
- 7). Не спорь по мелочам, это только затрудняет работу.
- 8). Если твое мнение оказалось ошибочным, признай ошибку.
- 9). Поблагодари профсоюзного активиста за хорошую работу, за совет, особенно если он ценный.
- 10). Не оставляй без внимания людей, уходящих с профсоюзной работы, людей, выходящих из профсоюза. Нередко они потом действуют в ущерб организации. Как минимум добейся их нейтральности.
- 11). Будь лидером, а не начальником.