

**ПРОГРАММА**  
**по совершенствованию работы первичной профсоюзной организации преподавателей и**  
**сотрудников «МГТУ им. Г.И. Носова»**  
**кандидата Пермякова Михаила Борисовича**

Магнитогорский горно-металлургический институт был создан приказом № 26/156 по главному управлению учебными заведениями НКТП 9 апреля 1934 г., и в этом же году была создана профсоюзная организация преподавателей, сотрудников и студентов, которая была принята в профсоюз работников научных учреждений и ВУЗов. В 1960 году профсоюзная организация института разделилась на две: профсоюзная организация студентов и профсоюзная организация преподавателей и сотрудников. За это время профсоюзную организацию возглавляли И.Х. Ромазан, Ф.Д. Кащенко, В.Д. Черчинцев, активное участие в ее работе принимали В.М. Рябков, Г.С. Гун, Э. В. Дюльдина и другие выпускники МГТУ.

Приоритетными направлениями деятельности профкома университета являются: представление интересов и защита социально-экономических и трудовых прав преподавателей и сотрудников университета; организация и проведение массовых мероприятий для преподавателей, сотрудников университета и их детей, ветеранов и пенсионеров.

Деятельность профсоюзов регулируется Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими правовыми актами.

Профсоюзный комитет университета участвует в работе координационного совета председателей профсоюзных организаций ВУЗов Уральского федерального округа, Челябинской области и ассоциации профсоюзных организаций г. Магнитогорска.

На сегодняшний день в профсоюзе «МГТУ им. Г.И. Носова» состоит 638 человек из 1769 преподавателей и сотрудников, что составляет в общей сложности 36%. Анализ ситуации показывает, что:

- констатируется общее снижение количественного состава членов профсоюза (с 50% в 2018 г. до 39% - 2019 г. и 36% - 2020);
- пропорциональное соотношение членов профсоюза до 40 лет и после 40 лет соответственно равно пропорциям общего числа работников вуза;
- выявлено неравномерное соотношение членов профсоюза к общему числу работников институтов-факультетов вуза;
- количественный состав членов профсоюза в службах вуза составляет 45%.

Причинами сложившейся ситуации являются в том числе:

- недостаточная информированность работников о работе профсоюза;
- недостаточная мотивация для вступления в профсоюз;
- слабая агитационная работа в подразделениях.

Главной, но не единственной целью существования любого профсоюза является защита прав работников в трудовых отношениях.

Защита социально-экономических, трудовых прав членов профсоюза МГТУ, улаживание конфликтов между ними и работодателем должна осуществляться, в том числе, путём обязательного участия профкома в разработке и составлении коллективных договоров и соглашений между работодателем и работником. Помимо этого профсоюз должен оказывать благотворное влияние на весь трудовой коллектив.

Необходимо преодолеть: недостаточную информированность работников МГТУ о деятельности профкома, слабую мотивацию для вступления в профсоюз и отсутствие агитационной работы в подразделениях. Мотивация для вступления в профсоюз должна быть основана не только на материальном интересе, а и на осознании другого рода преимуществ. Они заключаются не только в наличии определенных льгот, но и в той поддержке, которую профсоюз может оказать человеку, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации.

Члены профсоюза должны иметь преференции при решении кадровой комиссии в том случае, если кандидаты имеют одинаковые профессиональные компетенции.

Поддержкой со стороны профкома должны пользоваться пенсионеры, отработавшие в вузе по 30-40 лет и все эти годы исправно платившие профсоюзные взносы. Помощь им не должна ограничиваться поздравлениями к юбилею. Здесь необходим индивидуальный подход, помощь волонтерского движения и привлечение пенсионеров к активной работе в первичной профсоюзной организации

Видится необходимым участие первичной профсоюзной организации в работе Общероссийского профсоюза образования, в работе профсоюзных организаций региона и области, Магнитогорска, налаживание контакта с профсоюзной организацией ММК.

Одна из частных задач – возрождение постоянно действующих комиссий профкома (по организационно-массовой работе, социально-трудовым проблемам, охране труда и экологии, культурно-массовой спортивно-оздоровительной работе, по работе с женщинами (которых более 60%) и молодежью, по пенсионным вопросам и работе с ветеранами, по информационной работе).

Одной из важных задач профкома является психологическая поддержка членов профсоюза университета. С целью сплочения людей и стимулирования корпоративного духа, необходимо продолжить работу в направлениях:

- реализации программы здоровьесбережение (расширение спортивных семейных мероприятий (бильярд, шахматы, лыжи, бассейн, спорткомплекс МГТУ, Аквапарк, горнолыжный центр Абзаково и т.д.); создание спортивных секций, в первую очередь интересных для самих преподавателей и сотрудников (с финансированием тренеров). Адаптация этой программы в условиях ограничительных мер к новым возможным вариантам (например: покупка спортивного инвентаря, посещение разрешённых спортивных мероприятий, организация коллективных онлайн тренировок ...);
- проведение на базе «Горизонта» психологических тренингов по развитию коммуникативных компетенций, изучению работниками стрессоустойчивых технологий;
- развитие традиций проведения культурно-массовых мероприятий, среди которых – различные праздники, детская ёлка, профессиональные конкурсы, в том числе «Лучший куратор» и «Преподаватель будущего», которые охватывают весь профессорско-преподавательский состав вуза без исключения.

Для того чтобы иметь больше возможностей в защите интересов работников, планируется вести работу в направлениях:

- возможного заключения договора с юридическими фирмами с целью консультаций по трудовому праву в онлайн режиме;
- участия в работе кадровых комиссий институтов/факультетов представителя от профбюро университета, мнение которого обязательно должно учитываться. Без этого не будет настоящей защиты интересов членов профсоюза. В этом вопросе самое главное, чтобы не было подмен: должен быть именно представитель профбюро, а не просто член профсоюза;
- удовлетворения потребностей молодёжи в приобретении льготных путёвок для детей. Для детей членов профсоюза летом 2020 года за счет областной субсидии и за счет профкома было намечено реализовать 63 путевки в детские лагеря «Горное ущелье», «Уральские зори» и др. по стоимости 10-13 тыс. руб. (полная цена 28-30 тыс. руб.), и в «Карагайский бор», «Абзаково» по 6-7 тыс. руб. К сожалению, ситуация, продиктованная ограничительными мерами в связи с пандемией, не позволила реализовать планы, так как лагеря не были открыты.

Необходимо продолжать работу по осуществлению программы привлечения в профсоюз, путем стимулирования льготами. Она включает в себя: компенсацию стоимости путевок в «Юность» для членов профсоюза ежегодно до 15% раз в год; продажу билетов в кино и в аквапарк по льготной стоимости и возврат 25% от стоимости билетов на культурные мероприятия ценой от 500 руб. (при условии снятия ограничительных мер в связи с Covid-19); компенсацию (два раза в год) на медицинское обследование и лечение в размере 20 и более процентов (существуют нижняя и верхняя границы такой помощи).

В профсоюз необходимо привлекать не только простых работников вуза, но и руководство, действия которого являются для подчиненных примером для подражания. Помимо этого,

профсоюзу, прежде всего, нужна поддержка ректора вуза. Во время разрешения трудовых споров крайне важна позиция руководства, которое, в идеале, должно на все складывающиеся ситуации смотреть не только со стороны руководителя, но и со стороны работника. При этом профсоюз в разрешении конфликтных ситуаций берет на себя роль посредника между сторонами. И если по отношению к работнику грубо нарушено трудовое законодательство Российской Федерации, профсоюз готов представлять сторону работника.

Необходимо организовать системную работу по обеспечению рекомендаций для награждения отличившихся работников-членов профсоюза почетными грамотами университета. Так же видится необходимым поддержать предложение Министерства образования и науки не заключать договора с преподавателями меньше, чем на три года. Нами планируется усилить работу по взаимодействию с отделом по охране труда, в частности в период приёмной комиссии, когда некоторые члены профсоюза, находясь в отпусках, привлекаются к работе по набору абитуриентов. Необходимо упорядочить процедуру избрания профоргов институтов/факультетов и конкретизировать количество членов профсоюза на одного профорга. В настоящее время есть отделы и службы, в которых работает не такое уж большое количество человек. Здесь целесообразно объединяться в более внушительные структуры.

Работа в направлении информатизации работы профсоюза является одним из приоритетных направлений. Один из плюсов такого подхода видится в том, что человек, уволившись из определенной образовательной организации, всё равно остаётся членом Общероссийского профсоюза образования и находится под его защитой, это обеспечивается единой информационной базой. Неоднократно мы сталкивались с примерами, когда человек переходит в рамках общей структуры на другую работу и автоматически «выбывает» из списков первичной профорганизации. Переход на электронные профсоюзные билеты, карточки членов профсоюза, даёт право на определенные льготы. Для членов профсоюза разработана Федеральная программа бонусов и скидок, программы лояльности ведущих брендов, мобильное приложение, специальные банковские и страховые продукты, дополнительная социальная поддержка.

Подводя итоги, видится необходимым:

1. обращение к руководству вуза и его структур с призывом поддержать профессиональный союз и, вступив в ряды профсоюза, показать личный пример активной позиции и поддержки коллектива работников вуза;
2. усилить работу в институтах и службах с пропагандой членства профсоюза;
3. возобновить и усилить работу комиссий по организации направлений работы профсоюза, в том числе по работе с молодежью, поддержке молодых семей, матерей – одиночек, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком;
4. разработать программу нематериальной мотивации вступления в профсоюз;
5. скорректировать программу профсоюзных льгот, конкретизировав все пункты, обеспечить «прозрачность» льготных привилегий;
6. выступить с предложением к руководству о включении пунктов о защите прав работников - членов профсоюза в коллективный договор, в частности в пунктах избрания на должность, вопросах сокращения штатов и перевода на другое место работы;
7. проводить работу по реализации программы «электронный профсоюз» в том числе и для систематизации учёта членов профсоюза, сохранение профсоюзного стажа работников, обеспечения дополнительных льгот членам профсоюза;
8. активизировать информационную работу на сайте профкома, формировать профессиональное сообщество, транслирующее корпоративную культуру и демонстрирующее положительный пример взаимоотношений в коллективе высшего учебного заведения;
9. активизировать работу по активному включению пенсионеров в работу первичной профсоюзной организации;
10. развивать межвузовские контакты и профессиональные взаимоотношения (в том числе обмен опытом) с первичными профсоюзными организациями региона.