***Проект***

**ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СВФУ**

***Факторы, осложняющие работу первичных профсоюзных организаций***

В современных сложных экономических условиях, которые провоцируют сокращение числа работников, увеличение безработицы и возрастание социальной напряженности, ощущается отсутствие четко определяемого источника финансирования социальных гарантий в бюджетной сфере, всё более неустойчивым становится финансовое положение автономных учреждений, значительно сокращаются субсидии из государственного бюджета. В этой ситуации недостаточная информированность снижает доверие к профсоюзной организации (далее – Профсоюз), способствует формированию негативного отношения к профсоюзной работе.

Успех деятельности профсоюзных организаций и Профсоюза в целом во многом зависит от организационного единства, состояния профсоюзного членства, наличия соответствующих ресурсов и активности выборных профсоюзных органов по представительству и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования и студентов - членов Профсоюза.

Как показывает профсоюзная практика, всё отчётливее диктуется необходимость совершенствования профсоюзных технологий, форм и методов работы профсоюзных комитетов всех уровней структуры Профсоюза.

Для усиления осознанной мотивации профсоюзного членства и формирования положительного имиджа Профсоюза важное значение имеют **принципы информационной открытости, доступности и справедливости**, которые должны лежать в основе всех направлений его деятельности.

**Принцип информационной открытости** реализуется черезцифровые технологии, включение компонента «Цифровой профсоюз» в Цифровую экосистему СВФУ, призванную удовлетворить информационные потребности всех заинтересованных сторон и участников научно-образовательной, инновационной деятельности университета и стать полноценным инструментом коммуникации. В условиях цифрового Профсоюза особая роль отводится организационным отношениям, организационной культуре, которые должны основываться не на бесконечном запросе справок и написании всевозможных бумажных отчётов, а на активном применении для формирования отчётных данных цифровых технологий, которые позволят высвободить время профсоюзных активистов для конкретной организаторской работы в профсоюзных организациях.

Эти же цифровые технологии позволяют реализовать **принцип доступности** через возможность обратной связи на сайте Профсоюза, внедрения электронных форм документов Профсоюза в цифровую экосистему СВФУ.

Цифровизация Профсоюза это, прежде всего, формирование электронной среды в Профсоюзе, в которой возможно будет создание единой электронной базы (платформы), где будет осуществляться учёт членов Профсоюза и будет представлена вся структура.

**Принцип справедливости** реализуется посредством постоянного мониторинга потребностей членов Профсоюза, регламентов и контроля их удовлетворения.

Цифровые технологии позволят профсоюзной организации СВФУ повысить эффективность как организационно-уставной работы, так и всей деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов преподавателей и других работников-членов Профсоюза.

**Направления деятельности**

В первичной профсоюзной организации профессорско-преподавательского состава и работников Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова по состоянию на 01 ноября 2019 года состоит 2153 чел.

1. **Правозащитная работа*: защита трудовых и социальных прав граждан*** (трудовые отношения, охрана труда, оплата труда сотрудников СВФУ).

Это традиционное направление профсоюзной работы.

Новый подход выражается в усилении использования **внутреннего потенциала СВФУ** через активное взаимодействие Профсоюза с соответствующими структурами университета, в данном случае – с юридическим факультетом и службой охраны труда. Встречи с профсоюзными активами структур СВФУ должны быть регулярными и системными.

Помимо этого, безусловно, должна повышаться эффективность работы с Координационным советом организаций профсоюзов г. Якутска, Федерацией профсоюзов РС (Я).

Контроль условий труда в СВФУ также требует систематизации через постоянное взаимодействие с Службой охраны труда.

2. Профсоюз должен усилить **контроль за социальными гарантиями и компенсациями**, повысить **социальную поддержку** сотрудников – членов Профсоюза.

Годовой объем профсоюзных взносов сотрудников – членов Профсоюза вполне позволяет рассмотреть возможность увеличения выплат на материальную помощь по различным направлениям, согласно п. 6.6 Коллективного договора СВФУ. В п.6.7 Коллективного договора устанавливается: «Размеры материальной помощи работникам определяются ежегодным совместным постановлением ректора университета и председателя первичной профсоюзной организации исходя из финансовых возможностей».

Одним из направлений такой работы станет организация участия Профсоюза СВФУ в Пилотном проекте по переходу на единый электронный профсоюзный билет, электронный реестр членов Профсоюза и автоматизированный сбор статистических данных. Электронный профсоюзный билет (далее – ЭПБ) позволит создать условия для дополнительной социальной поддержки членов Профсоюза за счет использования дисконтной и бонусной программ, совмещенных с электронным (или виртуальным – через мобильное приложение) профсоюзным билетом. ЭПБ изготавливаются для каждого члена профсоюза. Обладатель ЭПБ может получать возврат от 1% до 30% потраченных денежных средств на товары и услуги, что значительно больше суммы профвзносов. Пластиковая карта работает в любом городе, где представлены магазины-партнеры. Скидки по такому билету распространяются не только на самих членов профсоюза, но и на членов их семей. По мере реализации проекта могут также подключаться различные кредитные и страховые продукты.

**3. Цифровой Профсоюз.**

Для усиления этого направления должна проводиться информационная работа, необходимо обновить сайт Профсоюза, его работа должна широко освещаться через новостную ленту сайта СВФУ, социальные сети. Если говорить о «цифровом Профсоюзе», цифровизация профсоюзной работы будет проходить через все направления деятельности Профсоюза.

Для этого должна формироваться новая цифровая среда в Профсоюзе, которая будет опираться на онлайн-взаимодействие везде, где это эффективно. Должна проводиться активная пропаганда профсоюзной деятельности. Достижение этого возможно через выработку общего плана и взаимодействие с Департаментом информатизации по обновлению и поддержке сайта, необходимо включение компонента «Цифровой профсоюз» в Цифровую экосистему СВФУ, на сайте Профсоюза должна быть возможность обратной связи, все документы Профсоюза переведены в электронную форму и внедрены в цифровую экосистему СВФУ.

**4. Усиление мотивации профсоюзного членства как главного стратегического ресурса развития Профсоюза.**

Необходимо развивать социальное партнерство Профсоюза СВФУ с общественными организациями, функционирующими внутри университета, некоммерческими организациями и сторонними организациями различных форм собственности.

Может быть пересмотрена структура Профкома: например, необходима **комиссия по поддержке многодетных семей и матерей, находящихся в отпуске по уходу за детьми**.

Еще пример: требует активизации работа с молодежью: чтобы работа Профсоюза стала эффективной, активной и энергичной, необходимо вовлекать молодых активистов профсоюзного движения из числа молодых сотрудников СВФУ. Это направление также предполагает использование современных цифровых технологий, цифровизацию профсоюзной работы с целью повышения эффективности как организационно-уставной работы, так и всей деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов сотрудников СВФУ-членов Профсоюза.

Профсоюз должен развивать институт наставничества, внедрять традиции взращивания профсоюзных лидеров с изучением лучших практик в России и за рубежом для повышения мотивации профсоюзного членства среди молодых сотрудников СВФУ. Не секрет, что на современном этапе остро стоит вопрос о необходимости активизации работы Профсоюза, а в этом большие надежды связываются именно с молодыми лидерами.

Поэтому логично создание **комиссии по работе с молодыми профсоюзными лидерами**. На данном этапе это только предложения о возможных изменениях формата работы Профсоюза. Все решения будут приниматься после обсуждения.

**5**. **Качество жизни сотрудников СВФУ – членов Профсоюза**.

Вся работа профсоюзной организации СВФУ должна быть в конечном итоге ориентирована на повышение качества жизни сотрудников СВФУ – членов Профсоюза через различные формы социальной поддержки, защиту прав и т.д.

***Оздоровление работников и их семей***: организация летнего отдыха по России и РС (Я) в санаториях, профилакториях, оздоровительных лагерях для сотрудников и их детей.

Профсоюзная организация традиционно контролирует скидки и компенсации при приобретении санаторно-курортных путевок (выплаты согласно Коллективному договору СВФУ); содействует организации и участвует в проведении оздоровительных и спортивных мероприятий.

Профсоюзная организация СВФУ имеет для этого большой потенциал и ресурсы, возможность взаимодействия с Медицинской клиникой, Институтом здоровья, спортивными объектами СВФУ. Для этого должны быть сопряжены планы работы, вноситься и согласовываться инициативные предложения, разрабатываться социально ориентированные программы по оздоровлению сотрудников СВФУ и их детей с участием Профсоюза и соответствующих структур. Например, организация летнего отдыха детей на базе профилактория СВФУ, учебно-практических баз. Необходима работа по созданию корпоративных спортивно-оздоровительных лагерей СВФУ для детей сотрудников. Профсоюз имеет возможности для содействия этой работе, расширяя сферу партнерства, в том числе содействуя развитию государственно-частного партнерства.

***Повышение доверия к профсоюзу и развитие корпоративной культуры***.

Данное направление включает организацию культурно-массовых мероприятий и поддержку сотрудников. При этом должно уделяться внимание не только сотрудникам, но и их детям: это может быть поддержка школы-лаборатории СВФУ, содействие в организации строительства здания для школы-лаборатории; участие в учреждении наград и / или стипендий детям сотрудников за значительные учебные, научно-исследовательские и спортивные достижения во время учебы в образовательных организациях среднего профессионального (СПО) и / или высшего образования (ВО).

Для этого может быть разработана Программа поддержки сотрудников СВФУ и их детей «Мой, твой, наш Университет», основанной на софинансировании с определением источников, в том числе спонсорства со стороны бизнес-структур. В этом направлении предполагается взаимодействие с ФЭУ СВФУ, поиск возможности спонсорства.

***Улучшение жилищно-бытовых условий*** является одним из важных направлений работы Профсоюза. Необходимо развивать опыт жилищного кооператива; статус СВФУ как застройщика.

В этом направлении решению проблемы будут способствовать **разработка программы по улучшению жилищно-бытовых условий** с участием НИИРЭС, ИТИ СВФУ, ЮФ, Департамента правовых и имущественных отношений, ПФУ; внесение инициативных предложений в Межведомственную комиссию Окружной администрации г. Якутска по совместной разработке программы по повышению доступности жилья для сотрудников СВФУ.

Одно из направлений работы – добиться **выделения земельных участков для ИЖС, дачного строительства**, учитывая успешный опыт прошлых лет (ИЖС ЯГУ).

Необходимо развивать опыт взаимодействия с банками, организуя участие сотрудников СВФУ в государственных программах («социальная ипотека»), внося инициативные предложения в банки-партнеры СВФУ по формированию пакета ипотечных продуктов с льготной ставкой.

***Повышение профессионализма***: профсоюзные кадры, лидеры и активисты должны постоянно повышать свои компетенции для повышения качества и эффективности деятельности Профсоюза. Профсоюзные кадры, лидеры и активисты должны иметь возможность постоянного обновления и повышения квалификации, в т.ч. через онлайн- или дистанционное обучение.

Для этого могут реализовываться мероприятия по внесению в план повышения квалификации сотрудников СВФУ Управления по развитию персонала и кадровой политике повышение квалификации и / или профессиональную переподготовку квоты для профсоюзных активистов и лидеров. Профсоюз может заказать разработку дополнительной профессиональной программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки Институту непрерывного профессионального образования для того, чтобы реализовать дополнительное профессиональное образование профсоюзных активистов и лидеров на основе софинансирования из бюджетов СВФУ, профсоюза и личных средств сотрудника (по согласованию).

**6.Организационно-финансовое развитие Профсоюза как фактор благополучия его членов.**

Условно деятельность профсоюзов можно разбить на 3 блока:

**Традиционный** включает социальную поддержку членов профсоюзов, материальную помощь, летние каникулы, путёвки и т.д.

**Основной в рыночных условиях** – это зарплата, занятость, условия труда, юридическая защита.

**Организационно-финансовый** – определяет дееспособность профсоюзов как организации и включает структуру, организационные принципы, членскую базу, финансовый источник, в т.ч. имущество, дочерние организации и т.д.

Для развития дееспособности Профсоюза как общественной организации могутучреждатьсяфонды и / или некоммерческие организации (по согласованию с руководством университета,в соответствии с п.7 ст.24 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах и их правах и гарантиях деятельности"), планироватьи проводить приносящую доход деятельность;организовывать и проводить социально ориентированные мероприятия для популяризации и повышения репутационного рейтинга Профсоюза, достижения уставных задач и получения дохода.

**Дополнения в проект программы, внесенные на встречах с коллективами учебных подразделений и вспомогательных структур**

***Работа с ветеранами, неработающими пенсионерами***: разработка ***корпоративной программы поддержки*** ветеранов СВФУ и неработающих пенсионеров, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе полного или частичного возмещения медико-профилактических осмотров и лечения.

***Работа с предпенсионерами***: защита социальных и трудовых прав.

***Отстаивание перед руководством СВФУ профессиональных интересов преподавателей*** в части финансирования и полной оплаты их часовой нагрузки, прав ППС на полноценный отпуск без досрочного отзыва и др.

***Внесение изменений в коллективный договор***: 1) усиление работы по обеспечению бесплатного медицинского обслуживания в клинике МИ СВФУ на основе ОМС (обязательного медицинского страхования); возможность компенсации (полной или частичной) лечения за границей в экстренных случаях; 2) возможность оплаты обучения детей сотрудников, имеющих стаж работы 15 и более лет.

**Повышение заработной платы для учебно-вспомогательного персонала, инженерного состава, простых сотрудников.**

**Контроль и улучшение условий труда работников университета (температурный режим, спецодежда, охрана труда, превышение трудовой нагрузки).**

**В целях реализации статей 25 и 218 Трудового кодекса РФ для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда создать комитет (комиссию) уполномоченных по охране труда. Численность уполномоченных, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников.**

**Комитет (комиссия) будет участвовать в разработке и в осуществлении перспективных комплексных планов улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий на пять лет и более.**

**Ежегодно обновлять «Соглашение по охране труда» с учетом нормы Типового перечня утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н.**

**Добиться финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст.226 ТК РФ и Коллективным договором СВФУ.**

**Организация аптечных пунктов в крупных учебных корпусах.**