 Муромская окружная организация Владимирской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

**Информационный бюллетень**

**Май 2018**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по организации приёма работников образования**

**и обучающихся в Профсоюз и созданию мотивационной среды**

**в образовательной организации**

Приступая к целевой работе по организации приёма в Профсоюз и разработке отдельного плана, программы или профсоюзного проекта по мотивации профсоюзного членства, следует осуществить комплекс организационных мероприятий.

**Последовательность действий профсоюзного комитета и председателя организации Профсоюза**

1. Оценить текущее состояние профсоюзного членства в коллекти­ве образовательной организации, динамику численности профсоюз­ной организации за последние 3 года.

2. Уточнить количество работников в коллективе, не охваченных профсоюзным членством, по каждой категории (в вузе — по каждому подразделению, факультету, курсу или студенческой группе).

3. Определить перспективу в работе по увеличению численности профсоюзной организации (через месяц, полугодие, год) и доведе­нию охвата профсоюзного членства, например, до 80%.

4. Провести заседание профсоюзного комитета, на котором опре­делить перспективу в работе по увеличению численности профсоюз­ной организации, обосновать важность решения данной задачи для коллектива и профсоюзной организации (важность сохранения пра­ва профсоюзной организации на представительство при заключении коллективного договора, для чего численность должна быть не менее 50%).

5. Определить и сформулировать основную проблему, которую следует решить профкому при реализации плана по мотивации про­фсоюзного членства (например, уделить особое внимание адресной помощи в решении личных проблем работников — в этом поможет со­циальный паспорт).

6. Определить общие направления работы профкома по созданию мотивационной среды в образовательной организации, уточнить пе­речень конкретных мер на тот или иной период с учётом интересов работников (исходя из общих профессиональных проблем, возраста и т.д.) или студентов (основываясь на их общих интересах).

7. Выделить те направления деятельности коллектива образова­тельной организации, в которых явно видна социальная роль профсо­юзной организации или отдельных членов Профсоюза (например, объединяющая роль профсоюзной организации вокруг единой цели коллектива на данный период).

Уточнить основные направления деятельности трудового коллек­тива и участие в реализации каждого из них профсоюзной организа­ции или профкома.

8. Проанализировать состояние соблюдения со стороны админи­страции индивидуальных трудовых прав работников образовательной организации (через проведение бесед, опросов, анкетирование и т.д.).

Например, регулярность поощрений, качество ведения трудовых книжек (своевременность записей), соблюдение порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, порядка аттестации, санитарное состояние служебных помещений, состояние условий труда и учёбы, подготовка документов для назначения трудовой или досрочной пенсии, порядок назначения компенсационных и стимули­рующих выплат и т.д.).

9. Провести анализ соблюдения со стороны администрации кол­лективных трудовых прав работников.

Особо проанализировать выполнение мероприятий коллективно­го договора (соглашения с профсоюзной организацией студентов) и выявить зависимость результатов его выполнения от активности про­фкома и профсоюзного актива.

10. Уточнить состояние соблюдения со стороны администрации прав работников на социальную защиту.

11. Составить первоочередной список работников коллектива (как членов, так и не членов Профсоюза), по отношению к которым в той или иной мере можно считать, что допускаются некоторые наруше­ния их трудовых прав.

12. Провести серии индивидуальных встреч с работниками, у кото­рых имеются проблемы в работе, и определиться с мерами профкома по оказанию помощи в их разрешении (в том числе с помощью адми­нистрации).

13. Составить перечень реальных проблем (вопросов), вытекаю­щих из анализа соблюдения трудовых прав работников, для оглаше­ния и обсуждения их с администрацией и при необходимости обсуж­дения результатов на заседании профсоюзного комитета.

14. При необходимости и, в зависимости от текущей ситуации, подготовить доклад-информацию и провести профсоюзное собрание с повесткой дня: «О повышении социальной роли профсоюзной организации в коллективе образовательной организации» или «О роли профсоюзной организации в повышении качества работы учрежде­ния».

15. Регулярно информировать членов Профсоюза и каждого ра­ботника через средства профсоюзной коммуникации (объявления, профсоюзные уголки, информационные листки, сайт, и т.д.) о резуль­татах участия профсоюзной организации в управлении образователь­ной организацией (применение профкомом права на мотивированное мнение, участие в переговорном процессе по заключению колдогово­ра, постановка тех или иных вопросов перед администрацией с целью предупреждения нарушения трудовых прав работников и т.д.).

16. Регулярно создавать информационный повод для показа пози­тивной работы профкома, профсоюзной организации и в целом Про­фсоюза по реализации защитной функции в коллективе образователь­ной организации (регулярно размещать Публичный (открытый) отчёт профкома за календарный год (можно чаще — информацию за четверть, полугодие) о своей деятельности на своём сайте (сайте местной орга­низации) или профсоюзной страничке сайта учреждения).

**План действий по организационному укреплению первичной профсоюзной организации (в части увеличения численности).**

С учётом вышеизложенного (пункты 1-17), профсоюзный комитет организует регулярные мероприятия по приёму работников (обучаю­щихся) в Профсоюз (по различным сценариям).

**Для этого необходимо:**

1. Сформулировать (выделить) на конкретный период (ме­сяц, четверть, полугодие, год) перечень организационных задач, не­обходимых для проведения работы по приёму определённого количе­ства работников иди студентов в Профсоюз.

2. Определить мероприятия, необходимые для решения каждой поставленной выше задачи.

3. Определить ряд критериев (при необходимости), позволяющих оценить эффективность принимаемых мер.

4. Выделить основные формы работы актива по реализации по­ставленных задач по приёму в Профсоюз.

5. Определить возможные трудности, с которыми придется встре­титься активу в ходе предстоящей работы по организации приёма в Профсоюз.

6. Далее сформировать из состава профкома и членов постоянных комиссий рабочую группу, которая будет непосредственно реализо­вывать намеченное и проводить работу по приёму в Профсоюз (озна­комить группу с возможными трудностями, дать инструктаж по всем вышеперечисленным вопросам и создать условия для работы этой группы). В условиях низкой численности первички возглавляет эту группу председатель первичной профсоюзной организации

7. Определить сроки и ответственных по каждому конкретному периоду или мероприятию (т.е. сформировать продуманный план действий по решению задачи по приёму определённого количества работников в Профсоюз).

**Примечание:**

1. В организационном плане работа по мотивации профсоюз­ного членства и организации приёма в Профсоюз должна опираться в большей мере на индивидуальные формы работы, с использовани­ем позитивных результатов деятельности организаций Профсоюза по осуществлению защитной функции и реализации уставных целей и задач.

2. В содержательном плане работа по приёму в Профсоюз долж­на нацеливаться на решение конкретных, возникающих в работе или учёбе проблем работников или студентов.

Следует помнить, что главным мотивирующим фактором как для работников, так и для студентов являются конкретные и позитивные результаты деятельности профсоюзной организации.

3. Выборные органы территориальных организаций Профсоюза активно влияют на мотивацию профсоюзного членства и увеличение численности Профсоюза через создание для первичных профсоюз­ных организаций внешних условий, в основе которых результаты со­циального партнерства на территориальном и региональном уровнях, широкое информирование и показ результатов деятельности Про­фсоюза по реализации защитной функции, организация и участие в совместных с органами власти и управления программах и проектах, направленных на развитие образования и социальную защиту работ­ников и студентов.