**Отчет ППО МГПУ за 2015-2019 гг.**

Из всей истории ППО МГПУ, которая, как и Университет готовится в следующем году к празднованию своего 25-летия, эта пятилетка стала наиболее сложным периодом и вместила в себя по масштабности преобразований целую эпоху. В первую очередь это связано с чрезвычайно быстрым темпом перемен, в масштабах столичного мегаполиса, и в масштабах нашего Университета, где всем переменам придавалось еще большее ускорение.

За эти годы в соответствии со стратегией развития наш Университет стал лидером российского педагогического образования, мы получили новые условия, новые ресурсы и новые возможности, что отразилось в финансировании и стимулировании оплаты труда работников, в системе измерений эффективности структурных звеньев Университета и эффективности работников. Безусловно эти процессы были связаны и с реструктуризацией Университета, и с оптимизацией штата, и с сокращением численности работающих.

И профсоюзная организация Университета активно включалась и реагировала на все происходящие изменения, формировала и отстаивала свою позицию, помогая работникам, обучающимся и работодателю в решении поставленных задач.

В этой связи приоритетным направлением работы профсоюза стало определение и развитие механизмов социального партнерства, защита и представление трудовых интересов наших членов, заключение Коллективного договора.

Стоит отметить, что Коллективный договор, заключенный в январе 2015 года и пролонгированный до 31 декабря 2020 года носил расширительный характер по отношению к действующему Трудовому кодексу РФ в части, предоставления преимущественного права оставления на работе при сокращении штатов обеспечено работникам: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); проработавшим в Университете свыше 10 лет, родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет; одиноким матерям и отцам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Отдельным категориям работников Университета были предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска от 7 до 28 календарных дней. Работники Университета получили скидки на собственное обучение, обучение своих детей и внуков в Университете от 20% до 50% от его стоимости.

7 ноября 2019 года ППО МГПУ получила право представлять интересы работников в подготовке и заключении нового Коллективного договора на 2020 – 2022 годы.

Стоит отметить, что принятие локальных нормативных актов Университета, проведение процедуры сокращения численности или штата работников проходило с учетом мнения ППО МГПУ.

Более того, члены профкома ППО МГПУ, председатели профбюро структурных подразделений, рядовые члены профсоюза на всех уровнях принимали участие в управлении Университетом, имея представительство в:

- ученом совете Университета и ученых советах институтов;

- комиссии по наградам и конкурсной комиссии на замещение должностей научных работников;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

Мы защищали членов профсоюза работу в комиссии по трудовым спорам, проводили юридические консультации, обучение по финансовой грамотности и пенсионному обеспечению.

В 2018 году проблемы и перспективы развития социального партнерства стали предметом обсуждения Ученым советом Университета, в ходе которого были намечены перспективы создания постоянно действующей объединенной комиссии по выполнению Коллективного договора, комиссии по социальным вопросам работников Университета, деятельности комиссии по охране труда и пожарной безопасности, что нашло отражение в новом Коллективном договоре.

Следует сказать, что вопросы охраны труда защитные функции и контроль за соблюдением прав работников на здоровье и безопасные условия труда постоянно находились в поле нашего пристального внимания. Участвуя в работе комиссий по аттестации рабочих мест, проверке состояния учебных корпусов и противопожарной безопасности, по расследованию несчастных случаев за отчетный период профком согласовал и утвердил более 200 инструкций по технике безопасности и охране труда, с 2017 года была организована и систематизирована процедура прохождения ежегодных периодических медицинских осмотров.

Проведение профкомом независимой экспертизы и мониторинга работы столовых (в 2017-2018 гг.), позволило выявить и устранить существенные недостатки и нарушения в обслуживании работников и обучающихся Университета.

 Перспективами совместной работы с руководством Университета является создание многоуровневой системы охраны труда, организация эффективной работы уполномоченных профкома по охране труда.

Переходя к социальным программам стоит прежде всего отметить оказание материальной помощи членам профсоюза. В соответствии с Коллективным договором, на основании положения об оказании материальной помощи членам ППО МГПУ за отчетный период с 2015 по 2019 гг. со стороны Университета материальная помощь по случаю смерти работника, близкого родственника, дорогостоящего лечения в среднем составила 20 452 руб. Профком оказал материальную помощь по случаю смерти и рождения, на отдых и лечение, ДМС более 340 членам профсоюза на сумму 2 364 850 руб. (средняя выплата составила от 4611 руб. в 2014-2016 гг. до 10 000 руб. в 2017-2019 гг.).

По программе помощи многодетным семьям с 2018 года профкомом выделены средства на единовременные выплаты в размере 15 тысяч рублей каждой семье.

Материальная помощь остронуждающимся студентам ежегодно составляла 1 200 рублей в месяц. 4 млн. 320 тыс. рублей (300 чел. по 1 200 рублей в месяц)

Отмечу, что в отличие от большинства федеральных вузов наш Университет не имеет собственных пансионатов, детских оздоровительных лагерей, баз отдыха. В этой связи, с одной стороны. мы были ограничены в предоставлении спектра услуг на отдых, оздоровление и лечение наших членов профсоюза, с другой, индивидуально работали с каждым членом профсоюза, учитывая их интересы и пожелания.

Заключив договоры с ОУК «Лесное озеро», работая с Соцздравом и МГО Профсоюза, ректоратом и другими организациями профком обеспечил санаторно-курортным лечением и оздоровлением более 150 членов профсоюза и детей в санаториях и оздоровительных лагерях. (1 695 316 руб.). Средняя выплата составила 12 тысяч рублей.

Кроме этого, совместно с Институтом естествознания и спортивных технологий были организованы спортивно-оздоровительные мероприятия для работников и студентов (Первенство по видам спорта, футболу, лыжным гонкам).

Перспективами совместной работы профкома и администрации Университета является создание комиссии по социальным вопросам, использование возможности Университета возврата части средств из фонда социального страхования, что позволит расширить спектр наших совместных социальных программ.

Представляя отчет нельзя не отметить нашу большую работу по организации культурно-массовых и досуговых мероприятия для членов профсоюза - работников и обучающихся ГАОУ ВО МГПУ. (Более 25 млн рублей, из которых из которых 18 млн. руб. – средства от приносящей доход деятельности Университета (основание п. 5.2.9. Коллективного договора) и более 6 780 956 руб. – средства от взносов членов ППО МГПУ.)

Среди совместных мероприятий следует выделить – юбилейные празднования Дня рождения Университета в 2015 и 2016 гг., Дня знаний в 2017 г., новогодние мероприятия.

Среди корпоративных мероприятий ППО – это празднование дня Учителя, Дня Победы, Дня защиты детей, Масленницы, выездные экскурсии и др.

Результаты нашей работы в полном объеме представлены и на странице сайта Университета, и в социальной сети Facebook, и на информационных стендах структурных подразделений Университета. Необходимо сказать, что в направлении информирования членов профсоюза действительно произошли существенные перемены. Прежде всего со стороны председателей профбюро, которым удалось выстроить оперативную индивидуальную работу с членами профсоюза, наладить адекватную обратную связь, используя созданный электронный реестр, учитывающий все сведения о члене профсоюза, его семейном положении, полученных дотациях, компенсациях и льготах.

Профком постоянно расширяет возможности вовлечения всех членов в проводимые мероприятия, разрабатывает программы экскурсий выходного дня, зарубежных поездок, чествует юбиляров, находит возможность премирования тех, кто многие годы платил взносы, но не имел возможности участвовать в наших программах за многолетнее сотрудничество и солидарность с профсоюзом (в размере 10 тысяч рублей премированы 98 человек).

В настоящее время члены профсоюза включены в Федеральную бонусную программу и получили электронные профсоюзные билеты, имеющие выгодные предложения по возврату средств за услуги и покупки более чем в 650 онлайн-магазинах.

Решением профкома в 2019 году из взносов членов профсоюза выделены средства в размере 1 млн. рублей для пополнения целевого капитала Университетского фонда «МГПУ-Москва».

Работа Профсоюза на всех уровнях многогранна и значима: охрана труда, правовая поддержка, участие в формировании программы развития Университета и ее реализации, коллективно-договорная кампания, социальные программы и поддержание благоприятного микроклимата. Все это в цифрах и фактах представлено в ежегодных публичных отчетах о работе профкома на странице сайта Университета. Работа проделана большая. По каким-то направлениям удалось добиться большего, о чем-то предстоит серьезно задуматься, понять, какие дополнительные ресурсы мы можем задействовать, какие риски нам предстоит преодолеть, как усилить наши возможности для повышения эффективности профсоюзной работы.

Вместе с тем главное, что заставляет тревожиться и представляет опасность для развития нашей организации – это сокращение численности нашей членской базы.

Мониторинг численности ППО МГПУ за 2015-2019 гг. показывал в целом наше относительно стабильное положение:

2015 – 1765 чел., 2016 – 1156 чел., 2017 – 1054 чел.. 2018 – 1839 чел., 2019 – 1540. В том числе финансовое по росту годовых членских взносов (2015 – 5 167 734,46; 2016 – 5 404 920,05; 2017 – 7 138 365,29; 2018 – 7 502 571,10; 2019 – 6 550 390,62)

Однако, это только кажущаяся благополучность. Наиболее острой является проблема ежегодного уменьшения количества членов профсоюза из числа работников по отношению к общей численности работников: 2015 г. – 945 чел. к 2734 (34,6%); 2016 г. – 673 чел. к 2294 (29,3%); 2017 г. – 577 чел. к 2225 (26%); 2018 г. – 537 чел. к 2031 (26%); 2019 г. – 511 чел. к 2085 чел. (25%)

Динамика вступления и выбытия в ППО МГПУ за 2015-2019 гг. такова: вступило 225 чел. и выбыло 659 чел., из них - 513 чел. – в связи с увольнением, 87 чел. – по собственному желанию (по заявлению), 46 чел. – исключены в связи с неуплатой членских взносов, 13 чел. – по случаю смерти.

Из 42 структурных подразделений Университета численность членов профсоюза по отношению к численности штатных работников: от 65 до 40% — 9 подразделений, от 39 до 25% — 8 подразделений, от 24 до 15% — 7 подразделений, менее 14% — 7 подразделений, в 11 подразделениях члены профсоюза — отсутствуют.

Объяснить эти процессы только объективными причинами реструктуризации, оптимизации, и др. нельзя. Анкетирование работников Университета, проведенное в ноябре 2017 года, позволило выявить отдельные причины, препятствующие росту профсоюзного членства: из 582 чел. (63,9% - члены профсоюза и 36,1% - остальные), принявших участие в анкетировании - 26,3% - отметили, что не верят в возможность защиты своих прав первичной профсоюзной организацией; 22,2% - не желают платить взносы; 20,5% - не понимают значение профсоюзной организации.

В этой связи стоит задуматься, а все ли нами сделано, чтобы люди больше верили и полагались на нас? Честный ответ на этот вопрос поможет в дальнейшем перестроить работу, по-новому взглянуть на приоритеты. Главным ресурсом в этой работе является усиление наших позиций в Университете и эффективность работы профбюро в структурных подразделениях. Без повышения эффективности работы «первичек» на местах профсоюзное движение не сохранить.

Более того, совместная работа руководителей структурных подразделений с председателями профбюро во многом зависит от авторитета председателя профбюро, его участии в решении производственных вопросов, касающихся членов профсоюза (при аттестации, прохождении по конкурсу, стимулировании или наложении дисциплинарных взысканий и др.), консультации работников и своевременное информирование профкома ППО МГПУ по возникающим проблемным ситуациям, что позволит увеличить профсоюзное членство.

Безусловно нам необходимо перестроить политику в части обучения профсоюзного актива и подготовки кадрового резерва из числа работающей и обучающейся молодежи - это должно стать приоритетом в нашей работе. Для этого необходимо работать с молодежью, в том числе с общественными организациями Университета, искать среди нее социально мотивированных, способных людей. Прежде всего по вопросам понимания нормативно-правового законодательства в сфере трудовых отношений, разъяснения локальных актов Университета, касающихся работников и обучающихся.

Профсоюзная организация должна усилить свое участие в таких профессиональных конкурсах для педагогических работников и обучающихся как «Молодой преподаватель вуза», «Я профессионал». Учредить специальные призы для членов профсоюза в общеуниверситетских мероприятиях и конкурсах для обучающейся молодежи, войдя в число спонсоров данных мероприятий.

Необходима дальнейшая работа с нашими Положениями о материальной помощи, санаторно-курортном лечении и оздоровлении членов профсоюза и детей, разработка новых программ социальной поддержки.

В целом основная задача ППО МГПУ состоит в том, чтобы наш профсоюз стал сильнее и эффективнее, а каждый член профсоюза – более защищенным, профессионально подготовленным, испытывающим удовлетворение от нашей работы и уверенным в своем будущем.

**Председатель ППО МГПУ Ю.В. Смирнова**