

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРЕЗИДИУМ

03 октября 2022 года

№ 6-7

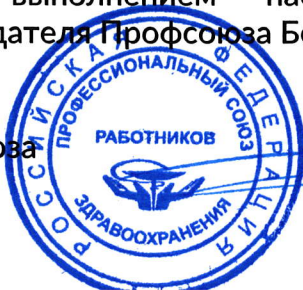
Об утверждении Методических рекомендаций
по мотивации профсоюзного членства
среди молодёжи здравоохранения РФ

В целях совершенствования инструментов Молодёжной политики Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, повышения эффективности работы с молодёжью, повышения мотивации среди молодёжи здравоохранения России к вступлению в Профсоюз, стимулирования профсоюзной активности молодых членов Профсоюза, укрепления профсоюзного движения,

Президиум Профсоюза работников здравоохранения РФ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Методические рекомендации по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи здравоохранения Российской Федерации (далее – Методические рекомендации).
2. Руководителям региональных организаций Профсоюза:
 - 2.1. ознакомить с Методическими рекомендациями Молодёжные Советы/Комиссии своих организаций;
 - 2.2. направить Методические рекомендации в профсоюзные организации работающих и обучающихся всех уровней для ознакомления и использования в работе;
 - 2.3. использовать Методические рекомендации при организации и проведении профсоюзных образовательных мероприятий для молодёжного профактива.
3. Начальнику Управления по связям с общественностью, работе с молодёжью и международному сотрудничеству Профсоюза (Жанкевич О.В.) организовать тиражирование печатного издания Методических рекомендаций.
4. Начальнику отдела делопроизводства и контроля Организационно-аналитического Управления Профсоюза (Лазарева Ю.С.) направить данное Постановление в региональные организации Профсоюза, первичные организации медицинских высших и средних учебных заведений, входящие в состав Профсоюза работников здравоохранения РФ, ПДМК ЦК Профсоюза, Уполномоченным по работе с молодёжью Профсоюза в Федеральных округах для практического использования.
5. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на заместителя председателя Профсоюза Беспяткина В.О.

Председатель Профсоюза



А.И. Домников

Профессиональный Союз работников здравоохранения Российской Федерации

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА СРЕДИ МОЛОДЁЖИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*(разработаны на основании данных, полученных в результате проведения
Всероссийского масштабного социологического исследования
мотивации профсоюзного членства среди молодёжи
здравоохранения Российской Федерации
в апреле 2022 года)*

г. Москва
2022 год

Составители Методических рекомендаций:

Жанкевич О.В. – Секретарь ЦК Профсоюза, начальник Управления по связям с общественностью, работе с молодёжью и международному сотрудничеству Профсоюза;

Иванова Е.Н. - начальник отдела по работе с молодёжью, международному сотрудничеству и солидарным действиям Управления по связям с общественностью, работе с молодёжью и международному сотрудничеству Профсоюза.

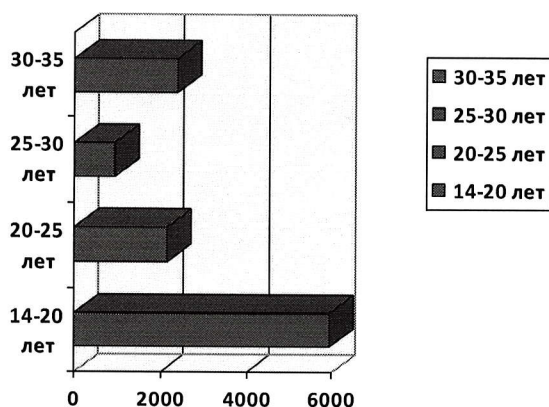
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО МОТИВАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА СРЕДИ МОЛОДЁЖИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

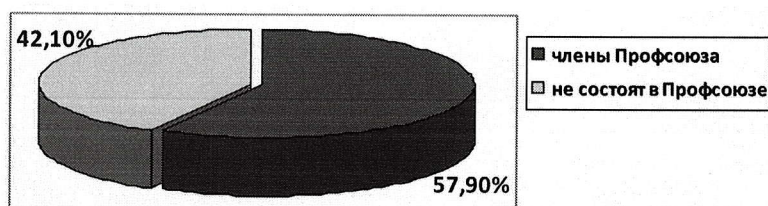
Поводом к созданию данных рекомендаций послужило Всероссийское масштабное социологическое исследование по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи здравоохранения Российской Федерации, проводившееся в формате онлайн в апреле 2022 года (приложение № 1 к Постановлению Президиума Профсоюза от 31.05.2022 г. № 5-9 «Об итогах Всероссийского масштабного исследования мотивации профсоюзного членства среди молодёжи здравоохранения РФ»).

Всего в исследовании приняли участие почти 11,5 тысяч молодых людей от 14 до 35 лет из числа работающей и обучающейся молодёжи здравоохранения всех регионов России, треть из них - работающие и две трети - обучающиеся высших и средне-специальных медицинских учебных заведений. Половина из опрошенных обучающихся - студенты высших медицинских и фармацевтических и столько же - средне-специальных медицинских учебных заведений.

- ✓ до 20 лет: 5930 человек (52%);
- ✓ 20 - 25 лет - 2155 человек (18,9%);
- ✓ 25 - 30 лет - 937 человек (8,2%);
- ✓ 30 - 35 лет - 2381 человек (20,9%).



Около 60% опрошенных - члены Профсоюза, чуть более 40% не состоят в профсоюзных рядах.



Мотивация молодых людей к осознанному решению присоединиться к профсоюзному движению и прочному желанию оставаться в профсоюзных рядах на протяжении всего трудового стажа крайне важна для Профсоюза. Выявление потребностей молодых людей, выяснение побуждающих причин не только к вступлению в Профсоюз, но и становлению молодых людей его идеологическими сторонниками, формирование новых более эффективных подходов к профсоюзной мотивации молодых людей и вовлечению их в активную профсоюзную деятельность – стали главными целями данного масштабного исследования.

Выводы, сделанные по результатам исследования, указали на ряд общих для большинства профсоюзных организаций проблем и недостатков, препятствующих эффективной мотивации и росту профсоюзного членства среди молодёжи. Важна качественная организация работы по устранению этих проблем.

Кроме того, выводы показали некоторые особенности и закономерности, учитывая которые можно достигнуть лучших результатов в мотивации профсоюзного членства среди молодёжи:

№	Выводы исследования	Рекомендации на что следует обратить внимание	Ожидаемые результаты при учете полученных выводов и использовании рекомендаций
1.	Наибольшую активность и заинтересованность проявили респонденты в возрасте до 20 лет	<ul style="list-style-type: none"> • в первую очередь организовывать и усиливать информационную и образовательную профсоюзную работу среди обучающейся молодёжи, начиная с первых курсов ССУЗов и ВУЗов сразу же после их поступления в учебное заведение; • учитывая склонность молодых людей этой возрастной группы к активному участию в общественной жизни, привлекать их к профсоюзной деятельности и мероприятиям; • методично, терпеливо и уверенно показывать их роль в жизни Профсоюза, утверждать осознанность их значимости в укреплении и развитии профсоюзного движения; • с целью привлечения к профсоюзной агитации и, в первую очередь, среди своих сверстников, системно обучать профсоюзной грамотности и умению правильно рассказывать о Профсоюзе наиболее сознательных и целеустремленных членов Профсоюза из этой возрастной группы. 	<ul style="list-style-type: none"> - достижение 100% информированности среди обучающихся о деятельности Профсоюза; - повышение интереса к профсоюзному членству; - повышение мотивации профсоюзной активности; - повышение профсоюзной сознательности молодых людей; - подготовка грамотных профсоюзных молодых агитаторов; - воспитание осознанности важности личной активности в общественной профсоюзной жизни; - формирование более профсоюзно-грамотного поколения, способного и желающего развиваться в качестве эффективного профсоюзного актива.

2.	<p>Ослабленная, недостаточно эффективно организованная, бессистемная информационная работа с молодёжью. Отсутствие достоверной информации у молодёжи о профсоюзной деятельности и ее роли в регулировании и защите социально-трудовых прав и отношений.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • удовлетворение острой потребности молодёжи в регулярном и объективном получении проверенной, актуальной информации о профсоюзной деятельности; • развитие всех видов информирования, в том числе через: профсоюзные собрания, стенды, печатную продукцию, чаты в мессенджерах, страницы в социальных сетях, видеоконтент и др.; • привлечение максимально возможного количества молодых людей к подписке в социальных сетях (Вконтакте, Одноклассники) и Телеграмм канале Профсоюза; • 100% включенность в число подписчиков официальных социальных сетей и Телеграмм-канала Профсоюза членов коллектива как работающих, так и обучающихся молодых людей, которые уже являются профсоюзным активом; • опираясь на оптимизм, энергичность, заинтересованность, настрой на положительный результат молодёжи, активнее привлекать ее к профсоюзной информационной работе. 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение информированности молодёжи о профсоюзной деятельности, функциях и возможностях Профсоюза; - воспитание профсоюзной культуры среди молодых людей; - повышение эффективности информационной работы.
3.	<p>Существенная часть опрошенных позиционирует профсоюзы только как сервисные организации, выдающие своим членам подарки к праздникам, незначительную материальную помощь в трудных ситуациях и, в лучшем случае, - путевки в санатории. Половина респондентов не имеет представления о статьях профсоюзных расходов.</p>	<p>Переориентация информационной работы так, чтобы до молодых людей доносились истинные цели, задачи, функции и возможности Профсоюза;</p> <p>проведение кратких обучающих мероприятий, направленных на повышение профсоюзной грамотности среди молодёжи;</p> <p>обеспечение открытости профсоюзных организаций о статьях профсоюзных расходов и об использовании профсоюзных средств.</p>	<p>Повышение информированности молодых людей о профсоюзе, воспитание профсоюзной грамотности среди молодёжи, повышение доверия и лояльности к Профсоюзу, повышение профсоюзной мотивации.</p>

4.	<p>Работа комитета каждой ППО (как работающих, так и обучающихся) должна включать в себя обязательную беседу о профсоюзной деятельности и преимуществах для членов Профсоюза с каждым вновь поступающим на работу (учебу) и со всеми уже работающими (обучающимися) в организации. Информация о профсоюзной деятельности должна быть открытой, доступной для каждого работника (обучающегося).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • налаживание взаимодействия с кадровыми службами организации; • ведение учета вновь принятых на работу (учёбу); • определение ответственных за собеседование с вновь принятыми членами коллектива и информирование о Профсоюзе и важности вступления в Профсоюз; • регулярное проведение бесед с ранее принятыми на работу (учёбу) членами коллектива, не являющимися членами Профсоюза, напоминание им о возможности вступить в профсоюзные ряды, повторное предложение стать членом Профсоюза. 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% информированность всех членов коллектива о профсоюзной деятельности; - повышение доверия к профсоюзной организации и мотивации к профсоюзному членству; - повышение профсоюзного членства организации.
5.	<p>Высокая потребность в продолжении и развитии профсоюзного образования среди членов Профсоюза и профактива из числа молодёжи, направленного на повышение осведомленности о профсоюзной деятельности, а также призванного укреплять их уверенность оставаться в профсоюзных рядах и побуждать к профсоюзной активности и ведению агитационной работы среди своих коллег.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • выявление среди молодёжи наиболее целеустремленных, ответственных, профсоюзно-ориентированных, позитивно настроенных и активных, в том числе принимая во внимание их опыт участия в других общественных, волонтерских и благотворительных организациях; • утверждение планов обучения молодёжного профактива (школы профактива для молодёжи), включающих блоки: <ul style="list-style-type: none"> - история профдвижения; - организационная структура и функции Профсоюза; - уставные документы Профсоюза работников здравоохранения РФ (Устав, Положение о ППО, Положение о МС/молодежной комиссии); - правовое обеспечение деятельности Профсоюза; - социальное партнерство, как важнейший механизм реализации защитной функции профсоюза (его принципы, субъекты: работники и работодатель, формы: Коллективный договор и Соглашение, процедура заключения и ведения коллективных переговоров); - участие Профсоюза в улучшении условий труда (нормативно-правовая база, основные понятия, права и обязанности работников в области охраны труда, профсоюзный контроль соблюдения законодательства о труде, профсоюзные инспекции). 	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка крепкого профессионального и подготовленного профактива из числа молодёжи к дальнейшей профсоюзной работе; - создание резерва профсоюзных руководителей и членов выборных коллегиальных органов из числа молодёжи; - повышение авторитета профсоюзной организации и доверия к ее деятельности среди молодых работников; - рост профсоюзного членства в организации.

		<ul style="list-style-type: none"> • привлечение к профсоюзной деятельности молодых людей из числа прошедших профсоюзные обучения; • продолжать повышение профсоюзной компетенции молодёжного профактива; • наиболее эффективных сторонников профсоюзной организации из числа молодёжи вводить в состав выборных профсоюзных органов и профактива. 	
6.	<p>Необходимость продолжения развития эффективного диалога и укрепления социального партнерства с властью и работодателями с целью улучшения социально-экономического положения молодёжи, в том числе через рост их доходов, улучшение отраслевых соглашений и коллективных договоров, мероприятия по охране и улучшению условий труда, оказание помощи в решении насущных проблем, организации досуга.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • продолжать выстраивать эффективные конструктивные отношения с социальными партнерами; • привлекать членов коллектива, в том числе из числа молодёжи, к обсуждениям коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных актов; • максимально широко информировать о льготах, дополнительных социальных гарантиях и преимуществах, достигнутых благодаря переговорам с профсоюзной стороной; • разъяснять коллективам важность численности профсоюзной организации более 50%; акцентировать роль профсоюзного членства в усилении значимости профсоюзной стороны при ведении коллективных переговоров. 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение авторитета профсоюзной организации; - повышение доверия к профсоюзной организации; - рост профсоюзного членства.
7.	<p>Готовность и желание молодых людей принимать личное участие в активной профсоюзной деятельности, развиваться и становиться профсоюзными лидерами. Важность для них в профсоюзной мотивации представляет организация адекватной и своевременной преемственности в рядах профсоюзных лидеров и</p>	<ul style="list-style-type: none"> • стратегически важно и жизненно необходимо профсоюзным организациям всех уровней постоянно подбирать и готовить профсоюзный кадровый резерв, включать его в коллегиальные выборные профсоюзные органы, готовить из их числа полноценный рабочий перспективный кадровый резерв на руководящие профсоюзные должности. 	<p>Своевременная преемственность, пополнение руководящих рядов профсоюзных организаций молодыми кадрами со свежим взглядом, с новым актуальным для молодёжи видением современных социально-экономических и трудовых процессов – это острая необходимость, дающая Профсоюзу и его организациям уверенность в будущем.</p>

	профсоюзных коллегиальных выборных органов, выражающейся в том числе обязательным пополнением профсоюзных комитетов и рядов профсоюзных лидеров именно молодыми людьми.		Без развития объективной преемственности у профсоюзных организаций нет продолжения, нет будущего.
8.	Профсоюзная помощь в организации возможностей заниматься своими хобби и уделять время своим интересам повышает привлекательность профсоюзной организации для молодых людей.	Важно учитывать увлечения и хобби молодёжи, использовать эту информацию при подготовке организационно-массовых профсоюзных спортивных и культурных мероприятий, при принятии решений о мероприятиях по обеспечению досуга членов Профсоюза, а также при решении о введении дополнительных льгот членам Профсоюза в каждой конкретной организации. Кроме того, необходимо активнее привлекать членов Профсоюза к организации и участию в профсоюзных мероприятиях, близких к их увлечениям и интересам.	<ul style="list-style-type: none"> - повышение привлекательности профсоюзного членства; - повышение мотивации к вступлению в Профсоюз; - укрепление профсоюзной организации за счет прироста профсоюзного членства.
9.	У молодых людей тоже существует потребность в льготном санаторно-курортном оздоровлении	Исследование показало, что молодые люди заинтересованы в санаторном лечении и оздоровительном отдыхе для членов Профсоюза. Важно выявлять потребности в данной услуге не только у более старших, но и у молодых людей, информировать их о профсоюзных возможностях по данному направлению, помогать с организацией санаторно-курортного оздоровления.	-повышение привлекательности профсоюзного членства.
10.	Актуальность вопроса решения жилищных проблем молодых людей	<ul style="list-style-type: none"> - организация тщательного мониторинга ситуации по потребности в решении жилищных проблем среди молодёжи своих организаций, своего региона; - владение информацией от органов власти о возможностях, программах и условиях приобретения жилища для молодых специалистов, решения жилищных вопросов на уровне своих регионов, организаций; - вести переговоры и вносить предложения в местные и региональные органы власти по улучшению жилищной ситуации для работников отрасли и особенно - из числа молодёжи, искать и внедрять наиболее действенные методы по решению жилищных проблем молодых людей на своих уровнях. 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение доверия и уважения к профсоюзным организациям; - рост профсоюзного членства.

11.	В исследовании молодые люди отвечали на вопрос о мерах, которые, по их мнению, повысят привлекательность Профсоюза для его потенциальных членов и на вопрос о личных мотивациях к вступлению в Профсоюз.	- учитывать ответы молодых людей при разработке планов по повышению профсоюзного членства среди молодёжи (приложение № 1 и № 1.1.: таблицы № 1 и № 2 – составлены по ответам респондентов социологического исследования по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи отрасли).	- повышение доверия и уважения к профсоюзным организациям; - рост профсоюзного членства.
-----	--	--	---

Необходимо отметить, что у каждой профсоюзной организации комплекс программных мероприятий может отличаться друг от друга и основываться на особенностях как самой организации, так и тех, на кого направлены мероприятия разрабатываемой программы.

Учитывая выше сказанное, настоящие методические рекомендации указывают на важность системной организации мероприятий по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи.

Работу по разработке комплекса программных мероприятий (перспективного плана, мотивационной программы, профсоюзного проекта, "дорожной карты") по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи, следует начать с определенного ряда организационных мероприятий:

Примерная рекомендуемая последовательность действий профсоюзного актива организации по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи:

№ п/п	Содержание мероприятий	Ответственные исполнители	Сроки реализации
I. Организация практической работы по вовлечению работников (обучающихся) в Профсоюз и укреплению профсоюзной организации			
	<p>1.1.Проведение аудита текущего состояния профсоюзного членства среди молодёжи в организации здравоохранения/образовательной организации, в том числе - за последние 3-5 лет;</p> <p>1.2.выявление неохваченных профсоюзным членством по подразделениям учреждения (филиалы, отделения и др.) и структурным единицам первичной профсоюзной организации (профгруппы, профбюро и др.), а в ВУЗе/ССУЗе - по каждому подразделению /факультету, курсу, или студенческой группе) и соответствующему подразделению ППО (профгруппа, профбюро;</p>		

- 1.3. вынесение вопроса о мотивации профсоюзного членства и утверждение комплекса мер по повышению профсоюзного членства, в том числе среди молодёжи, на заседании коллегиального выборного органа профсоюзной организации, на котором должны быть определены перспективы в работе по увеличению численности профсоюзной организации, обоснованы важность решения данной задачи для профсоюзной организации и для коллектива (в том числе: важность сохранения права профсоюзной организации на представительство при заключении КД, для чего численность должна быть не менее 50%);
- 1.4. определение конкретных этапов, сроков (через месяц, полугодие, год) и целевых показателей, к которым стремитесь прийти в работе по доведению охвата профсоюзным членством, например: 2022 год - до 35%, 2023 год - до 38%, 2024 год - до 45% и т.д.
- 1.5. определение и формулировка ряда выявленных при аудите проблем, которые следует устранить при реализации комплекса программных мероприятий по мотивации профсоюзного членства (например, усилить информационную работу, организовать школу профсоюзного актива, разработать систему поощрения профактива, принять меры по контролю за охраной труда, инициировать коллективные переговоры по заключению коллективного договора и т.д. и т.п.).
- 1.6. разработка отдельных планов по устранению каждой выявленной в п.1.4. проблемы, с включением в эти планы мероприятий, сроков, ожидаемых результатов, ответственных лиц из профактива и т.п.;
- 1.7. определение общих направлений работы комитета профсоюзной организации по созданию мотивационной среды в организации здравоохранения/образовательной организации, уточнение перечня конкретных мер на тот или иной период с учётом интересов работников/студентов (исходя из общих профессиональных проблем, возраста и т.д.) или студентов (основываясь на их общих интересах);
- 1.8. проведение анализа состояния соблюдения со стороны администрации индивидуальных трудовых (образовательных) прав работников/обучающихся (через проведение бесед, опросов, анкетирования 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.);

1.9. наличие и соблюдение положений: в трудовых коллективах - коллективных договоров, в коллективах обучающихся коллективных соглашений между ППО и руководством ВУЗа, либо положений о правах обучающихся в коллективных договорах ВУЗов, в которых ППО являются объединёнными для работающих и обучающихся;

1.10. контролировать наличие в образовательных организациях профсоюзного представительства в комиссиях по различным социально-экономическим вопросам обучающихся:

- жилищная комиссия (либо другой орган, занимающийся организацией либо контролем за предоставлением жилья студентам в общежитиях и соблюдение достойных условий проживания);
- комиссия по образовательным спорам;
- стипендиальная комиссия;
- этическая комиссия (либо другой орган, выполняющий учебно-воспитательную функцию);
- учебная часть ВУЗа/ССУЗа;
- учёный совет ВУЗа;
- ректорат университета;
- приёмные комиссии ВУЗа;

1.11. при необходимости и в зависимости от текущей ситуации подготовка доклада-информации и проведение профсоюзного собрания с повесткой дня: «О повышении социальной роли профсоюзной организации в коллективе/образовательной организации» или «О роли профсоюзной организации в повышении качества жизни работников (студентов) и работы учреждения». Согласовывание предоставления подобных докладов на общих собраниях трудовых/студенческих коллективов;

1.12. утверждение плана действий по укреплению профсоюзной организации через увеличение численности (приложение № 2).

**II. Повышение информированности рядовых членов Профсоюза
о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза в целом**

2.	<p>2.1. Регулярное информирование членов Профсоюза и каждого работника посредством всех видов профсоюзных СМИ (объявления, профсоюзные собрания, профсоюзные уголки, информационные листки, листовки, сайт, социальные сети и Телеграм-канал профсоюзной организации и т.д.) о результатах участия профсоюзной организации в управлении организацией здравоохранения/образовательной организацией (применение профкомом права на мотивированное мнение, участие в переговорном процессе по заключению коллективного договора/соглашения, постановка тех или иных вопросов перед администрацией медицинской/образовательной организации с целью предупреждения нарушения трудовых/образовательных прав работников/студентов, решение социальных и экономических проблем работников/студентов и т.д.);</p> <p>2.2. постоянно и регулярно создавать информационные поводы для демонстрации позитивной работы профсоюзной организации и в целом Профсоюза по защите в коллективах (регулярно размещать Публичный (открытый) отчёт выборных коллегиальных органов профсоюзной организации за календарный год (за квартал, полугодие или за конкретное мероприятие) о своей деятельности на своём сайте (сайте территориальной организации) или профсоюзной страничке сайта учреждения), а также на профсоюзном стенде, оглашать на профсоюзном собрании, в социальных сетях и мессенджерах профсоюзной организации и (или) организации здравоохранения/образовательной организации;</p> <p>2.3. обязательное включение в продвижение информационной работы ППО руководителей всех её структурных подразделений как работающих, так и обучающихся (профгруппов, председателей профсоюзных бюро);</p> <p>2.4. введение в постоянную практику "Недели (дней) первичной профсоюзной организации" (приложение №3).</p>		
----	--	--	--

III. Развитие социального партнёрства на основе деловых, паритетных отношений

3.	<p>3.1. 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;</p> <p>3.2. 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. Провести серии индивидуальных встреч с работниками, у которых имеются проблемы в работе и определиться с возможными мерами комитета профсоюзной организации по оказанию помощи в их разрешении (в том числе, совместно с администрацией);</p> <p>3.3. составить перечень реальных проблем (вопросов), вытекающих из анализа соблюдения трудовых прав работников/обучающихся, для оглашения и обсуждения их с администрацией и, при необходимости, обсуждения результатов на заседании выборных коллегиальных органов профсоюзной организации.</p>		
----	---	--	--

IV. Предоставление преимуществ и обеспечение дополнительных социальных гарантий членам Профсоюза

4.	<p>4.1. Контроль за соблюдением социально-экономических прав и гарантий членов Профсоюза;</p> <p>4.2. льготы членам Профсоюза;</p> <p>4.3. оздоровление и отдых;</p> <p>4.4. обучение;</p> <p>4.5. организационно-массовые мероприятия;</p> <p>4.6. досуг членов Профсоюза</p> <p>4.7. другое.</p>		
----	--	--	--

Главные мотивирующие факторы как для работников, так и для студентов являются конкретные, значимые и позитивные для членов Профсоюза результаты деятельности профсоюзной организации.

Представленные выше рекомендации делают акцент на том, что отправной точкой к внедрению мер по росту профсоюзного членства среди молодёжи в первую очередь должно стать проведение аудита молодёжного состава организаций здравоохранения/образования и затем целенаправленное выявление потребности разных групп молодёжи. И уже только имея данные о молодёжной среде организации, их проблемах и потребностях, можно приступать к поискам способов решения их проблем, удовлетворения потребностей и интересов и дальнейшему созданию планов программных мероприятий по повышению профсоюзного членства.

Кроме того, всегда следует помнить о потребности молодёжи в получении живой, актуальной и полной информации о профсоюзной деятельности и о возможностях Профсоюза. Эффективный инструмент мотивационной работы – качественная и ответственная постановка информационной работы в профсоюзной организации.

Что вас лично замотивирует вступить в Профсоюз?

Ответы на данный вопрос респонденты давали в свободной форме.

Представленные молодыми людьми личные мотивации разбиты по нескольким группам. Каждая группа личных мотиваций может быть неким ключом для профорганизаций и профактива к нахождению наиболее значимых и действенных форм и убеждений к вступлению в Профсоюз его потенциальных членов:

Таблица № 1

№ п/п	Название блока личных мотиваций	Ответы респондентов
1.	Культурно-массовая деятельность и организация досуга	Организация выездных мероприятий для сплоченности коллектива. Тематические встречи. Конкурсы. Спортивные мероприятия. Культурные массовые мероприятия. Регулярные бесплатные билеты в театры и музеи. Культурный досуг. Различные активности для студентов Организация и проведение культурных мероприятий. Возможность участвовать в интересных мероприятиях Возможность участвовать в мероприятиях колледжа, города, области; Мероприятия вышестоящих профсоюзных организаций всех уровней
2.	Зарплата и достойный труд	Добиться увеличения зарплаты/стипендии. Гарантия достойной зарплаты и условий труда и отдыха. Контроль за начислением з/п и стипендии. Контроль за начислением заработной платы/стипендии
3.	Социально-экономические права и гарантии	Частичная компенсация спортивных секций, абонементов в фитнес т другие спортивные клубы. Льготный стаж для медицинских работников Сделать льготный стаж 1год как за 2 года для работников отделения реанимации и интенсивной терапии. Социальные выплаты. Увеличение социальных и экономических льгот и гарантий. Социальные программы. Социальная безопасность. Ежегодные премии и награды для мед. работников. Скидки от партнеров Материальная помощь Льготы членам Профсоюза Подарки к праздникам Поощрение за участие в мероприятиях Компенсация лечения Бесплатный отдых детям членов Профсоюза Хороший социальный пакет Увеличение стипендии Бесплатные профосмотры Льготы только для членов Профсоюза
4.	Профсоюз – работодатель – власть Независимость профсоюзов	Если профсоюз не будет "подчиняться" работодателю в реальности, если действительно станет самостоятельным органом. Независимость профсоюзов. Равное положение с органами власти и работодателем
5.	Правовая мотивация	Правовая мотивация. (Работа по заключению отраслевых соглашений, трехсторонних областных соглашений, коллективных договоров, юридические консультации по различным отраслям законодательства, обучение трудовому законодательству, методам ведения переговоров.)
6.	Правовая грамотность	Возможность узнать о своих правах в трудовой деятельности, правовая грамотность Разнонаправленные консультации Консультации специалистов по охране труда и правовую помощь при несчастных случаях. Знание о правах и обязанностях членов профсоюза
7.	Оздоровление и отдых от Профсоюза	Бесплатные путевки в санатории по России и Белоруссии. Гарантия хороших скидок на платные медицинские услуги и исследования, скидки или бесплатные путевки в санатории с хорошим рейтингом.

		Организация отдыха работников и их детей.
8.	Обучение	Направление специалистов на обучение и конференции, симпозиумы в другие города. Бесплатное обучение. Курсы для молодёжи. Облегчение процедуры получения непрерывного медицинского образования (НМО)
9.	Взносы (необходимость грамотно и полно информировать работников и членов Профсоюза о том, на что расходуются членские взносы)	Отменить членские взносы в профсоюз. Убрать взносы с заработной платы ежемесячно или брать с оклада, а не со всей суммы
10.	Жилищные вопросы	Обеспечить жильем медицинских работников. Льготная ипотека и кредит без %. Снижение процентной ставки по ипотеке членам Профсоюза. Программы по обеспечению жильем медиков. Содействие в улучшении жилищных условий и участие в распределении жилой площади.
11.	Первое рабочее место	Гарантия первого рабочего места Помощь в трудоустройстве после обучения
12.	Гарантия юридической защиты	Защита прав. Юридическая защита. Уверенность, что Профсоюз отстаит мои трудовые права в случае необходимости. Гарантия защиты своих законных прав на всех уровнях
13.	Мнение общественности (коллектив, друзья и т.д.)	Положительные отзывы коллег, друзей, родственников о работе Профсоюза Если весь коллектив будет состоять в Профсоюзе. Комфортный микроклимат в коллективе.
14.	Самореализация и социально-психологическая мотивация	Возможность заниматься чем-то помимо учебы, реализация себя и своих сильных сторон. Самореализация. Социально-психологическая мотивация. (Карьера, обучение, меры поощрения, отдых, оздоровление, медицинское страхование. Внедрение соревновательных методов, с целью повышения производительности и качества труда. Поддержка и развитие творческого и профессионального потенциала. Возможность личного роста и развития Перспектива дальнейшего развития Возможность для творческой деятельности, отвлечься Заинтересованность в своем будущем
15.	Осведомленность о деятельности Профсоюза, информационная открытость и доступность Профсоюза	Прозрачность и открытость деятельности. Активные действия профсоюзов Более широкая информационная узнаваемость Профсоюза. Лучшая осведомленность о Профсоюзе. Хорошая агитация, реклама Информирование в доступной форме о всех возможностях Профсоюза. Работа с работниками по разъяснению их прав Интересные рассказы, чем занимается, для чего он вообще нужен. Показывать на конкретных примерах работу Профсоюза по защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза. Реальные примеры защиты прав медработника в конфликтах с работодателем широкое информирование членов коллективов как об успехах, например, удачно проведенной акции, положительно решенные судебные дела по защите социально-трудовых и законных интересов членов Профсоюза, бесплатное консультирование членов профсоюзов по различным областям права, так и о трудностях, возникающих в результате работы с работодателем при решении возникших трудовых споров, конфликтных вопросов. Трудности не всегда отталкивают, а часто и привлекают людей. Интересное наглядное представление примерных мероприятий, проводимых Профсоюзом и тех, в которых можно поучаствовать.
16.	Уверенность в работе Профсоюза и в его руководстве	Организованность работы, уверенность в организации и в его руководстве. Страховка. Уверенность в будущее. Если вдруг мне понадобится юридическая или материальная помощь я знаю, что Профсоюз мне точно поможет с этим вопросом. Доверие председателю. Личные качества лидера. Его неравнодушие к проблемам членов коллектива. Доверие лидеру

		Уверенность в организации, надежность
		Грамотный защищающий права работников председатель профсоюза
17.	Коллективный договор	КД только для членов Профсоюза
		Участие в обсуждении коллективного договора
18.	Коллективная солидарность и сила	Возможность коллективно отстаивать социально-трудовые права и интересы работников, добиваться справедливой, своевременной оплаты и безопасных условий труда.
		В коллективе без Профсоюза нельзя
		Сплоченность коллектива, общие цели и задачи
		Возможность добиваться дополнительных социальных гарантий
		Желание работать в команде, где каждый чувствует свою уверенность в будущем благодаря Профсоюзу
		Высокая эффективность коллективной защиты
19.	Решение студенческих вопросов	Повышение стипендии и организация практики, а также общение с будущими работодателями.
		Возможность активно участвовать в принятии решений по вопросам студенческой жизни;
20.	Пенсия	Достойная пенсия мед. работников
		Защита прав на льготный стаж при выходе на досрочную пенсию
21.	Личная мотивация	Наличие свободного времени. Если это не займёт много времени и не навредит учебе и моему свободному времени на встречи с друзьями. Мое личное желание
		Если профсоюз будет решать мои конкретные проблемы
		Если там будет интересно. Интересная жизнь
		Возможность помогать другим. Возможность быть нужным. Желание сделать что-то полезное. Быть волонтером
		Участие в профсоюзной деятельности. Быть в команде
		Карьерный рост. Возможность расти, общаться с людьми из своей сферы деятельности. Хочу быть активистом. Всегда хотел быть в подобной организации. Хотелось попробовать себя в новом деле, приобрести больше новых знакомств, познакомиться с деятельностью Профсоюза.
		Общение, коммуникации, хорошее отношение. Куча новых знакомств, возможностей, воспоминаний. Я считаю это неотъемлемая часть студенческой жизни.
22.	Возможность повлиять/изменить	Участие в социальной жизни общества и возможности что-то изменить в лучшую сторону/помочь
		Возможность повлиять на текущую ситуацию
		Возможность влиять на решение проблем
		Улучшение жизни народа, страны в целом
		Желание что-то изменить и повлиять на что-то
23.	Пожелания к уверенности в деятельности и силе Профсоюза	Реальные представительские функции. Его эффективность
		Сила и независимость организации
		Реальная защита и охрана труда.
		Стабильность трудовых отношений.
		При наличии «списка заслуг», который подтвердит эффективность Профсоюза
		Если все, о чем говорит профсоюз, будет действительно выполняться.
		Активная вовлечённость в деятельность, реальная сопричастность к деятельности, видимые результаты на местах.
24.	Неопределенность, негативная мотивация	Ничего. Не хочу вступать в Профсоюз
		Не знаю. Затрудняюсь ответить

Что бы Вы предложили изменить в Профсоюзе для повышения его привлекательности среди потенциальных членов Профсоюза?

Ответы на данный вопрос давались в свободной форме.

Анализ полученных сведений дает Профсоюзу и его организациям понимание тех направлений, по которым есть необходимость совершенствовать свою деятельность, искать новые формы и методы работы, внедрять прогрессивные подходы в работе, учитывать особенности потребностей и предпочтений современных молодых людей, быть актуальными и востребованными для молодых работников и обучающихся.

Таблица № 2

№	Направление, которое по мнению молодёжи нужно изменить или усовершенствовать в профсоюзной работе для повышения привлекательности Профсоюза	Предложения
1.	Усиление законодательной значимости и независимости Профсоюза	<ul style="list-style-type: none"> -Усилить на законодательном уровне значимость и права Профсоюза в защите и контроле за соблюдением работодателями прав работников. -Равноправные полномочия Профсоюза наряду с работодателем при заключении важных социально партнерских соглашений, договоров, документов. -Сильный Профсоюз, умеющий гарантированно отстаивать права работника -Стимулировать разработки и внедрение различных социальных программ для улучшения качества жизни молодежи на законодательном уровне и на уровне организаций. -Более активную работу по партнерству с исполнительной и законодательной властью. -Направление делегатов - членов Профсоюза в органы законодательной власти, для продвижения законодательных инициатив. - усиление полномочий профсоюзов в трудовом законодательстве: не мотивированное мнение, а согласованная позиция по вопросам труда членов Профсоюза. -Участие профсоюзных лидеров во всех совещательных и организационных мероприятиях здравоохранения, страны, региона, города, организации.
2.	Социальное партнерство	<ul style="list-style-type: none"> -Добиться распространения коллективного договора только на членов Профсоюза. -Наличие серьезных преимуществ для членов Профсоюза.
3.	Работа по улучшению социально-экономического положения работников	<ul style="list-style-type: none"> -Улучшение материального положения, укрепление здоровья и повышение жизненного уровня работников. -Добиться социального пакета для медицинских работников. -Бороться за повышение зарплаты до достойного уровня всем категориям работников. -Обеспечить медиков-выпускников первым рабочим местом. -Достойная пенсия медикам.
4.	Защитная функция Профсоюза и его организаций	<ul style="list-style-type: none"> -Реальная защита прав работника перед администрацией. -Работа по защите прав работников в судах и широкое информирование об этом.
5.	Содействие в прохождении проф. подготовки и переподготовки членов Профсоюза медицинских специальностей.	<ul style="list-style-type: none"> -Способствовать упрощению и повышению доступности непрерывного медицинского образования, снижению критических настроений по поводу ныне существующей системы НМО.
6.	Помощь в организации устройства детей	<ul style="list-style-type: none"> Оказывать помощь в обеспечении детей медицинских работников и работников здравоохранения детскими садами.

7.	Повышение престижа Профсоюза	<ul style="list-style-type: none"> -Участие профсоюза во всех аспектах жизни организации. -Согласовательная функция важных для работника документов в равном праве наряду с работодателем. -Полноправное участие представителей профсоюзной организации в организации хозяйственно-экономической деятельности предприятия наравне с работодателем.
8.	Возврат профсоюзной собственности и оздоровление членов Профсоюза	<ul style="list-style-type: none"> -Вернуть профсоюзам в собственность санатории и детские загородные летние и круглогодичные оздоровительные учреждения. -Сделать доступными санаторно-курортные путевки (низкая льготная стоимость, существенные скидки). -Бесплатные (или с большими скидками) спортзалы, площадки, бассейны и др. объекты для физического развития для членов Профсоюза. - Ввести практику путевок выходного дня.
9.	Содействие в решении жилищных вопросов	<ul style="list-style-type: none"> -Льготное служебное жилье медицинским работникам с возможностью последующей приватизации. -Беспроцентная или малый процент по ипотеки, и сделать рефинансирование у кого уже есть ипотека -Направить усилия на обеспечение льготной низкопроцентной ипотеки работникам здравоохранения, на обеспечение льготным служебным жильем медицинских работников. -Льготная оплата ЖКХ медицинским работникам.
10.	Большая узнаваемость и информационная активность Профсоюза	<ul style="list-style-type: none"> -Больше выступлений и публикаций лидеров Профсоюза в ведущих СМИ -Больше охватывать социальные сети, чтобы работники чаще видели работу Профсоюза. -Больше информации -Выражаться более доступным языком. -Уметь наглядно (в сравнении) объяснить плюсы и минусы вступления в Профсоюз. -Больше заявлять о себе в более интересной и свободной форме, чтобы привлечь больше молодежи. -Проводить открытые заседания с возможностью вопросов от рядовых членов Профсоюза. -Объясняться простым языком. -Чаще напоминать о себе. -Было бы интересно наблюдать за жизнью Профсоюза в TikTok, если Вы будете показывать свою жизнь, рассказывать, отвечать на вопросы в тик токе или другой соц. сети о Вас будет знать больше молодёжи. -Больше информационно-развлекательного контента для молодёжи, которые недостаточно осведомлены о деятельности Профсоюза. -Создание социальной профсоюзной рекламы, повышающей узнаваемость Профсоюза и лояльность к нему. -Говорить о его значимости ещё до поступления в ВУЗ или ССУЗ. -Проводить лекции о правах работников, студентов и возможностях Профсоюза. -Обновлять профсоюзные стенды, наполнять их актуальной информацией. -Проводить беседы с молодежью в ВУЗах и ССУЗах. -Создавать видео-контент о профсоюзной деятельности. -Больше общаться с сотрудниками, чаще проводить конференции, профкому ежеквартально отчитываться о проделанной работе.
11.	Повышение доверия к профсоюзным лидерам и профактиву и кадровое укрепление профсоюзных организаций	<ul style="list-style-type: none"> -Руководитель профорганизации должен быть независимым от власти и работодателя, иметь принципиальный подход к профсоюзной работе. -Готовить кадровый резерв профсоюзных руководителей из числа молодёжи. -Помогать становлению молодых профсоюзных лидеров. -Продвигать на выборы лидеров из числа молодёжи. -Способствовать преемственности в профсоюзных организациях. -Омоложение профсоюзных комитетов 50/50 (до 35 лет/ после 35 лет). -Установить квоты на представительство в выборных органах по возрастным группам. «Когда в состав профком входят только молодые сотрудники - их мало волнуют вопросы охраны труда, пенсии и санаторного лечения, а когда только ветераны труда - их мало волнуют вопросы молодых семей и особенно учащейся молодёжи»; -Поощрять профсоюзных активистов и членов Профсоюза.
12.	Работа со студентами	<ul style="list-style-type: none"> -Для привлечения студентов в Профсоюз здравоохранения продумать бонусы для обучающихся. Например, в волонтерские движения зачастую вступают для получения баллов в ординатуру, так же предусмотреть другие поощрения. Студентам не столь интересна защита их "трудовых" прав, и именно для их вовлечения в Профсоюз необходимы бонусы. Так же хорошо подошел бы федеральный проект, такой как всероссийская

		<p>школа профсоюзного актива. Хотелось бы больше федеральных проектов в целом.</p> <p>-Большую свободу действий для студентов, больше внимания на их проблемы. Дать Профсоюзу больше прав внутри ВУЗа, чтобы была возможность реализовывать большее количество идей и мероприятий (вероятно, предложение дано профактивом из объединенной с преподавателями ППО ВУЗа).</p>
13.	Современность и актуальность	-Современный подход ко всем профсоюзным направлениям работы.
14.	Охрана труда	-Глубже изучить проблемы условий работы. -Ежемесячный контроль условий труда на рабочих местах Профсоюза.
15.	Профсоюзное образование	-Расширить знания молодежи о профсоюзах. -Говорить о его значимости ещё до поступления в вуз -Подготовить более квалифицированные кадры. Обучить профактивистов и научить их взаимодействовать с членами Профсоюза и руководством организаций.
16.	Материальное обеспечение медицинских организаций	-Способствовать материальному укреплению самих организаций отрасли здравоохранения.
17.	Привлечение к профсоюзной жизни и активности	-С каждым членом профсоюза первичной организации должна быть прямая связь для привлечения к работе или участию в работе. Члены профсоюза всегда должны быть в тонусе, всегда при деле. -Больше привлекать к активной профсоюзной деятельности.
18.	О профсоюзных взносах О прозрачности профсоюзных расходов	-уменьшить профсоюзный взнос, сократить членские взносы. Фиксированная сумма профсоюзного взноса или взнос только от одной ставки, без учета подработок: учитывая то, что подобных ответов было несколько, напрашивается вывод о незнании молодёжи статей профсоюзных расходов. Следовательно, необходимо обязательно включить в разъяснительные беседы о профсоюзной деятельности четкую и подробную информацию о том, на что именно расходуются профсоюзные взносы и почему они необходимы. А также объяснять какую выгоду имеют члены Профсоюза, четко показывать в какой форме и размерах они к ним возвращаются и от чего их страхуют. - Подробная, прозрачная, доступная отчётность о работе профсоюзных организаций всех уровней.
19.	Организационно-массовая работа	-Побольше интересных организационно-массовых спортивных и культурных мероприятий для молодёжи. -Увеличение количества массовых мероприятий в том числе для детей. -Организовывать праздники для работников. -Организовывать конкурсы.
20.	Организация досуга и помощь членам Профсоюза в самореализации и саморазвитии	-Предоставление бесплатных или льготных билетов для членов Профсоюза и членов их семей в учреждения культуры. -Обеспечение молодежи различными видами досуга. Гарантия помощи в самореализации каждому члену Профсоюза. -Больше интересных досуговых мероприятий для членов Профсоюза. Создание спортивных секций, творческих мастерских и других видов деятельности. Посещение театров, выставок и других мероприятий. -Предоставление членам профсоюза «бонусов», к примеру, купоны на автомойку билеты в театр и тд.
21.	Солидарность и микроклимат	-Работать на сплочение коллектива. -Привлекать к акциям солидарности всех работников. -Способствовать улучшению микроклимата в коллективах. -Способствовать улучшению психоэмоционального настроения работников на рабочих местах. -работать на снижение профессионального выгорания у работников.

*в таблицах указаны ответы респондентов на некоторые вопросы анкеты из Масштабного социологического исследования мотивации профсоюзного членства среди молодёжи отрасли здравоохранения РФ, проведенного Профсоюзом работников здравоохранения РФ в апреле 2022 года.

**Утверждение Плана действий
по укреплению профсоюзной организации через увеличение численности.**

С учётом вышеизложенного профсоюзный комитет организует регулярные мероприятия по приёму работников (студентов) в Профсоюз.

Для этого необходимо:

1. сформулировать (выделить) на конкретный период (месяц, квартал, полугодие, год) перечень организационных задач, необходимых для проведения работы по приёму определённого количества работников или студентов в Профсоюз:

1.1. _____
1.2. _____
1.3. _____

и т.д.

2. определить мероприятия, необходимые для решения каждой поставленной выше задачи:

2.1. _____
2.2. _____
2.3. _____

и т.д.

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

3.1. _____
3.2. _____

4. выделить основные формы работы профсоюзного актива по реализации поставленных задач по приёму в Профсоюз:

4.1. _____
4.2. _____

и т.д.

5. определить возможные трудности и сложности, с которыми придется встретиться профсоюзному активу в ходе предстоящей работы по организации приёма в Профсоюз:

6. рекомендуется сформировать рабочую группу из состава комитета и членов постоянно действующих комиссий профсоюзной организации, которая будет непосредственно реализовывать намеченное и проводить работу по приёму в Профсоюз (группа должна быть ознакомлена с возможными трудностями, проинструктирована по всем вышеперечисленным вопросам).

Состав группы в необходимом количестве (в условиях низкой численности профсоюзной организации возглавляет эту группу председатель первичной профсоюзной организации):

- 1.
2. и т.д.

7. определить, сроки и ответственных по каждому конкретному периоду или мероприятию.

**Недели (дни) первичной профсоюзной организации
(распространяются на все возрастные категории)**

Ввести в коллективе организации здравоохранения/образовательной организации систему, когда, например, какая-то определенная неделя месяца (или определенные дни недели определенного месяца) объявляется как **НЕДЕЛЯ (ДНИ)** профсоюзной организации. Такую систему необходимо утвердить на заседании выборного коллегиального органа профсоюзной организации. Необходимо разработать Типовой график Недели (Дней) и разместить его в профсоюзном уголке, на сайте, в социальных сетях, мессенджере.

Примерный график Недели (Дней) профсоюзной организации:

- ознакомление членов Профсоюза и всех работников с коллективным договором/соглашением.

Время: вторник-четверг с 14.00 до 18.00.

- ознакомление членов Профсоюза, работников учреждения с планами и деятельностью профсоюзного комитета, прием заявлений о вступлении в Профсоюз, прием в члены Профсоюза.

Время: понедельник-пятница с 12.00 до 14.00.

- приём председателем и членами комитета Профсоюза по личным вопросам.

Время: среда с 10.00-16.00.

- работа Постоянных комиссий (в том числе Молодёжной комиссии/Совета) при комитете профсоюзной организации.

Время: пятница с 13.00-17.00.

- день уполномоченного по охране труда.

Время: четверг с 13.00-17.00.

- день профсоюзной информации (ознакомление с новым номером газеты «Пульс Профсоюза», журналом "Профсоюзная тема", с документами вышестоящих профсоюзных коллегиальных органов и др.).

Время: среда с 16.00-18.00.

- оказание консультативной и практической помощи, например, в подготовке документов для назначения пенсии по выслуге лет или пенсии по старости, подготовке документов к аттестации, к награждению и т.д.

Время: среда с 17.00-18.00